

# **Arbeidsgivers endringsadgang i kollektive tjenestepensjonsordninger**



Universitetet i Oslo  
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 606  
Leveringsfrist: 25.04.2011

Til sammen 17 886 ord

25.04.2011

# Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Presentasjon av problemstillingen	1
1.2	Aktualitet	2
1.3	Avgrensninger og presiseringer	3
1.4	Oversikt over rettskildebildet	5
1.5	Videre framstilling	7
<u>2</u>	<u>KOLLEKTIVE TJENESTEPENSJONSORDNINGER</u>	<u>8</u>
2.1	Innledning – kort om pensjonssystemet	8
2.2	Begreper	9
2.2.1	Kollektive pensjonsordninger	9
2.2.2	Brutto- og nettoordninger	9
2.2.3	Fripolise og pensjonskapitalbevis	9
2.2.4	Åpen og lukket pensjonsordning	10
2.3	Kollektive tjenestepensjonsordninger i privat sektor	10
2.3.1	Obligatorisk tjenestepensjon	10
2.3.2	Tjenestepensjon etter foretakspensjonsloven	11
2.3.3	Tjenestepensjon etter innskuddspensjonsloven	12
2.4	Grunnleggende kjennetegn ved en kollektiv tjenestepensjonsordning	13
<u>3</u>	<u>ARBEIDSGIVERS ENDRINGSADGANG I KOLLEKTIVE TJENESTEPENSJONSORDNINGER</u>	<u>15</u>
3.1	Tjenestepensjonslovgivningens betydning for endringsadgangen	15
3.2	Presumsjon for endringsadgang	17

3.2.1	Innledning	17
3.2.2	Rt. 2002 s. 1576 (Hakon-dommen)	17
3.2.3	Rt. 2008 s. 1246 (Statoil-dommen)	18
3.2.4	Rt. 2010 s. 412 (Fokus Bank-dommen)	20
3.2.5	Oppsummering	22
<b>3.3</b>	<b>Begrensninger i endringsadgangen</b>	<b>23</b>
3.3.1	Innledning	23
3.3.2	Begrensninger i tariffavtale	24
3.3.3	Begrensninger som følge av individuelle rettigheter	27
3.3.3.1	Innledning	27
3.3.3.2	Bestemmelser i den skriftlige arbeidsavtale	29
3.3.3.3	Tjenestepensjonsordningens etablering og finansiering	35
3.3.3.4	Løfter og annen avtalebinding	38
3.3.3.5	Forpliktende utsagn overfor en enkelt eller grupper av ansatte	45
3.3.3.6	Arbeidstakers forventninger	46
3.3.3.7	Arbeidsgivers økonomiske behov	49
3.3.3.8	Endringens omfang	51
3.3.3.9	Særlig om lukkede pensjonsordninger	53
<b>3.4</b>	<b>Endringsadgang dersom arbeidstaker har en individuell rettighet?</b>	<b>54</b>
3.4.1	Utgangspunktet	54
3.4.2	Oppsigelse som endringsgrunnlag	55
3.4.3	Kontraktsrevisjon	57
<b>3.5</b>	<b>Ansattes rett til medbestemmelse i endringsprosessen</b>	<b>59</b>
3.5.1	Innledning	59
3.5.2	Pensjonsrettslige krav til saksbehandling	61
<b><u>4</u></b>	<b><u>AVSLUTTENDE BEMERKNINGER</u></b>	<b><u>65</u></b>
<b><u>5</u></b>	<b><u>KILDER</u></b>	<b><u>68</u></b>

## **1 Innledning**

### **1.1 Presentasjon av problemstillingen**

Formålet med oppgaven er å redegjøre for arbeidsgivers rettslige adgang til å foreta endringer i kollektive tjenstepensjonsordninger ensidig. Dette er en sammensatt problemstilling, hvor det må tas stilling til om arbeidsgiver *har* en endringsadgang, og dersom dette er tilfellet må grensene for og rekkevidden av denne endringsadgangen fastlegges.

Rettspraksis går langt i å konstatere en generell endringsadgang for arbeidsgiver. Det sentrale for fremstillingen blir derfor å undersøke om det er grenser for denne endringsadgangen, og hvor disse grensene eventuelt går.

Spørsmålene som knytter seg til arbeidsgivers endringsadgang i kollektive tjenstepensjonsordninger er av stor betydning for både arbeidsgiver og arbeidstaker, og kan komme opp av flere grunner.

For arbeidsgiver vil behovet for endring gjerne ha sammenheng med betydelige kostnader tilknyttet de kollektive tjenstepensjonsordningene og hvordan disse er organisert. Ønske om endring kan også være begrunnet i praktiske forhold. Det kan f.eks. være praktisk for arbeidsgiver å ha alle ansatte samlet i en og samme ordning. Selv om et foretak har vært bevisst på at valg av pensjonsordning er en avgjørelse med langsiktige virkninger, kan imidlertid utviklingen i foretaket og næringslivet for øvrig medføre behov for endringer. Å redusere pensjonskostnadene kan være et nødvendig tiltak for å redde foretaket fra konkurs, eller foretaket kan rett og slett ha et ønske om økt overskudd. Valg av tjenstepensjonsordning vil også kunne ha betydning for den regnskapsmessige

behandlingen.<sup>1</sup> Det har vist seg særlig aktuelt at en rekke foretak ønsker å endre sin pensjonsordning fra såkalt ytelsesbasert til innskuddsbasert tjenstepensjon på grunn av forskjeller i kostnadsnivå og forutsigbarhet.

Omfattende endringer i tjenstepensjonsordningen kan få store konsekvenser for arbeidstaker. Hvor store konsekvensene blir for den enkelte, vil avhenge av individuelle forhold som alder, lønnsnivå og livssituasjon for øvrig. Det kan derfor være flere grunner til at arbeidstaker motsetter seg endringer. Tjenstepensjonsordningen representerer en viktig og varig ytelse, og for arbeidstaker anses den gjerne å være en del av arbeidsvederlaget. På grunn av innvirkningen endringer kan ha på arbeidstakers fremtidige økonomi, vil det være viktig å ha forutsigbarhet i forhold til fremtidige rettigheter slik at det er mulig å innrette seg i forhold til dette.

Å fastlegge arbeidsgivers endringsadgang i forhold til kollektive tjenstepensjonsordninger, vil dermed bedre begge parter muligheter for å innrette seg i tråd med egne behov.

## **1.2 Aktualitet**

Pensjonsspørsmål har lenge hatt stort politisk fokus i forbindelse med pensjonsreformer som obligatorisk tjenstepensjon og endringer i folketrygden. Banklovkommisjonen arbeider fremdeles med å utarbeide forslag til endringer i pensjonslovene for å tilpasse disse til ny folketrygdlov og ny AFP-ordning.<sup>2</sup> Det er ventet at kommisjonen legger frem sitt forslag i nær fremtid.

Man ser i dag at mange foretak omdanner, eller vurderer å omdanne, sine tradisjonelle ytelsesbaserte pensjonsordninger til innskuddsbaserte. Det foreligger så vidt jeg vet ikke presise data om hvor mange foretak det er snakk om, men det fremgår av *NOU 2010:6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I (s. 39)* at det siden 2002 er ca. 3 000 ytelsesbaserte

---

<sup>1</sup> Se petitavsnitt i oppgavens kapittel 2

<sup>2</sup> Se NOU 2010:6 pkt. 1.1

foretakspensjonsordninger som har blitt omdannet til innskuddsbaserte ordninger, og at næringen forventer at denne omdanningstrenden vil fortsette som følge av blant annet finanskrisen og økt kostnadsfokus samt foretakenes behov for å endre regnskapskostnadene. Spørsmålet om arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstakernes kollektive tjenstepensjonsordninger er derfor en aktuell problemstilling av stor praktisk interesse både for arbeidsgiver og arbeidstaker.

### 1.3 Avgrensninger og presiseringer

Oppgaven handler om endringer i *kollektive tjenstepensjonsordninger*. Den er dermed begrenset til å gjelde pensjonsordninger som er helt eller delvis finansiert av arbeidsgiver. Pensjonsavtaler inngått på individuelt nivå mellom arbeidsgiver og en eller flere ansatte i tillegg til de kollektive ordninger faller utenfor. For disse ordningene kan de rettslige utgangspunkter og endringsmulighetene være annerledes, nettopp fordi dette ikke vil være kollektive avtaler. For individuelle pensjonsordninger vil utgangspunktet være at arbeidsgiver ikke kan foreta endringer, med mindre avtalen selv åpner for det.

Oppgaven vil kun behandle arbeidsgivers rettslige endringsadgang i tjenstepensjonsordninger i privat sektor. Det avgrenses dermed mot endring av tjenstepensjonsordninger i kommunal og statlig virksomhet. Den statlige tjenstepensjonen er i sin helhet regulert i lov om Statens Pensjonskasse.<sup>3</sup> Endringer må derfor vedtas i lovs form. De kommunale tjenstepensjonsordningene er tariffestede ordninger,<sup>4</sup> og endringer må følge de reglene som gjelder for inngåelse, oppsigelse og endring av tariffavtaler.

Fremstillingen handler om arbeidsgivers endringsadgang i arbeidstakers fremtidige opptjening av pensjonsrettigheter. Denne avgrensningen gjøres fordi arbeidstakers krav på allerede opptjent pensjon er sikret, jf. blant annet foretakspensjonsloven § 5-8.

---

<sup>3</sup> Se Lov om Statens pensjonskasse av 28. juli nr. 26

<sup>4</sup> Se Hovedtariffavtalen 2010-2012 i kommunal sektor kapittel 2

Oppgaven retter seg videre kun mot endringer i en kollektiv tjenstepensjonsordning som er til arbeidstakers *ugunst*. Endringer til arbeidstakers gunst skaper ikke problemer så lenge de holdes innenfor lovens rammer.<sup>5</sup>

Eventuelle pålegg om endringer som kan følge av fremtidige lovendringer mv., behandles ikke.

Fremstillingen har sin hovedvekt på kollektive tjenstepensjonsordninger som ikke er tariffbaserte, men har sitt grunnlag i kontraktsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Tariffavtalers betydning behandles likevel i korthet i forbindelse med begrensninger i endringsadgangen. Problemstillinger tilknyttet arbeidstakers rett til avtalefestet pensjon (AFP) behandles ikke. AFP er en spesiell ordning der arbeidsgiver ikke har adgang til å endre premiesatsene, og eventuelt må tre ut av tariffavtalen for endring i egne forpliktelser.

Ved virksomhetsoverdragelser vil endringsadgangen delvis være regulert av arbeidsmiljøloven, jf. § 16-2 (3). Hovedregelen er at den kollektive tjenstepensjonsordningen blir overført, med unntak av at ny arbeidsgiver kan gjøre sin eksisterende pensjonsordning gjeldende for alle arbeidstakerne, selv om de overførte har avtalebeskyttede rettigheter tilknyttet den gamle. Endringsadgang ved virksomhetsoverdragelser vil ikke bli behandlet videre i denne oppgaven da jeg har valgt å fokusere på begrensningene i virksomheters generelle endringsadgang.

Oppgaven handler i all hovedsak om den rettslige *adgangen* til å foreta endringer og i mindre grad om eventuelle rettsvirkninger av å ha gått utover denne.

---

<sup>5</sup> Se foretakspensjonsloven § 5-7, innskuddspensjonsloven §§ 5-2 og 5-4

## 1.4 Oversikt over rettskildebildet

Spørsmål om endring i kollektive tjenstepensjonsordninger reiser spørsmål i forhold til flere regelsett. Oppgaven har en arbeidsrettslig vinkling, men enkelte pensjonsrettslige regler vil berøres.

En alminnelig rettslig regulering av arbeidsforhold er gitt i Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62. Arbeidsmiljøloven inneholder ingen generelle regler om endringsadgang i ytelser fra arbeidsgiver, men oppsigelsesvernet representerer en grense ved at oppsigelsesreglene kan tre inn ved omfattende endringer. Det fremgår imidlertid ikke klart og entydig av loven hvor denne grensen går. Arbeidsmiljølovens regler om arbeidsgivers informasjonsplikt og ansattes rett til medbestemmelse vil også kunne komme til anvendelse ved endring i kollektive tjenstepensjonsordninger.

Tjenstepensjonslovgivningen<sup>6</sup> inneholder tekniske regler om et foretaks endringsmuligheter i kollektive tjenstepensjonsordninger, og oppstiller enkelte rammer for arbeidsgivers rettslige endringsadgang.

Forarbeidene til de ulike lovene gir begrenset med veiledning i spørsmålene som knytter seg til arbeidsgivers endringsadgang i kollektive tjenstepensjonsordninger.

Banklovkommisjonen, som blant annet arbeider med tilpasning av tjenstepensjonslovene til ny folketrygd, er ferdig med fase I i sitt arbeid, og resultatet foreligger som *NOU 2010:6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I*. Kommisjonen er i gang med fase II der det kan komme uttalelser av interesse for den aktuelle problemstillingen.

Individuelle arbeidsavtaler kan representere skranker for arbeidsgivers ensidige disposisjoner. Arbeidsavtalen og en tolkning av denne, er dermed viktig når grensene for

---

<sup>6</sup> Se pkt. 2.3



endringsadgangen skal fastlegges. Alminnelige avtalerettslige tolkningsprinsipper kommer til anvendelse ved tolkning av arbeidsavtalene.

I mange arbeidsforhold er arbeidsvilkår regulert i tariffavtaler. Tariffavtaler er en del av arbeidsavtalene og setter rammer for hva arbeidsgiver kan endre ensidig. Ved tvister knyttet til tariffavtaler får arbeidstvistloven betydning.

Rettspraksis står sentralt for oppgavens problemstilling. Særlig er Rt. 2002 s. 1576 (Hakondommen), Rt. 2008 s. 1246 (Statoil-dommen) og Rt. 2010 s. 412 (Fokus Bank-dommen) sentrale for fastsettelse av arbeidsgivers rettslige endringsadgang i kollektive pensjonsordninger.

Arbeidsgivers styringsrett er et grunnleggende ulovfestet prinsipp i arbeidsretten. Styringsretten har interesse for spørsmålet om arbeidsgiver har rettslig adgang til ensidig å foreta endringer med virkning for arbeidstaker. I rettspraksis og juridisk teori er styringsretten gjerne definert som retten *"til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet"*.<sup>7</sup> Som Jakhelln fremholder, kan styringsretten aldri være helt *"fri"*.<sup>8</sup> Styringsretten er begrenset av lov, avtaler og ulovfestede saklighetskrav, og styringsrettens nærmere innhold må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Det alminnelige innhold i arbeidsgivers styringsrett og det rettskildemessige grunnlaget for denne vil ikke bli drøftet videre i denne oppgaven.<sup>9</sup> Fokuset vil være på rekkevidden av arbeidsgivers endringsadgang, det er begrensningene i endringsadgangen som står sentralt i fremstillingen.

Oppgavens problemstilling er lite omtalt i juridisk teori. Spørsmål knyttet til endring i kollektive tjenestepensjonsordninger er hittil ikke gitt noen grundig behandling.

---

<sup>7</sup> Jf. Rt. 2000 s. 1602, Rt. 2001 s. 418, Rt. 2008 s. 856, se også en lignende formulering i Jakhelln (2006) s. 48

<sup>8</sup> Jf. Jakhelln (2006) s. 49

<sup>9</sup> For mer om styringsretten som rettslig fenomen vises til Evju (2003) *Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv*

## **1.5 Videre framstilling**

I kapittel 2 gis en kort oversikt over det norske pensjonssystemet og ulike kollektive tjenstepensjonsordningene i privat sektor. Dette er sentralt bakgrunnsstoff for de videre drøftelser i oppgaven.

Kapittel 3 er oppgavens hoveddel hvor arbeidsgivers rettslige endringsadgang behandles. Innledningsvis redegjøres for arbeidsgivers pensjonsrettslige endringsadgang etter lovgivningen. Deretter redegjøres for begrensningene som kan følge av rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, før spørsmålet om arbeidsgiver har endringsmuligheter dersom arbeidstaker har individuelle rettigheter tilknyttet gjeldende kollektive tjenstepensjonsordning behandles. Saksbehandlingsregler behandles avslutningsvis i dette kapitlet. Bestemmelser om ansattes rett til medbestemmelse vektlegges i fremstillingen av disse.

Kapittel 4 har enkelte avsluttende bemerkninger.

## **2 Kollektive tjenstepensjonsordninger**

### **2.1 Innledning – kort om pensjonssystemet**

Det norske pensjonssystemet kan sies å bestå av tre deler. Den grunnleggende pensjonsytelsen er pensjon fra folketrygden.<sup>10</sup> Alle som bor eller er yrkesaktive i Norge er medlemmer av denne, og har rett til pensjon. Ytelsens størrelse fastsettes ut i fra lønnsnivå og hvor lenge vedkommende har vært yrkesaktiv.

Som et supplement til pensjon fra folketrygden kommer tjenstepensjon.

Tjenstepensjonsordninger etableres i tilknytning til arbeidsforhold i det offentlige eller private, og medfører at størstedelen av den yrkesaktive befolkningen opptjener pensjonsrettigheter utover det som følger av folketrygden. En oversikt over ulike tjenstepensjonsordninger i privat sektor følger av pkt. 2.3 nedenfor.

Det siste elementet i pensjonssystemet er individuelle pensjonsordninger, som jeg har avgrenset mot innledningsvis.<sup>11</sup> Disse gir individuell rett til en nærmere bestemt pensjonsytelse, og behøver ikke ha tilknytning til arbeidsforhold. Pensjonen vil kunne komme som et tillegg til pensjonsytelser fra folketrygden og tjenstepensjonsordning.

---

<sup>10</sup> Se Lov om folketrygden av 28. februar 1997 nr. 19 kapittel 3

<sup>11</sup> Eksempler er ordninger i henhold til Lov om individuell pensjonsordning av 27. juni 2008 nr 62, individuell livrente jf. Lov om forsikringsavtaler av 16. juni 1989 nr. 69 § 10-2 bokstav e og pensjoner som betales over driften.

## 2.2 Begreper

### 2.2.1 Kollektive pensjonsordninger

At en pensjonsordning er kollektiv innebærer at den gjelder flere personer. Den tilbys alle på like vilkår som skal sikre likebehandling. Nivået på opptjeningen kan imidlertid variere med lønnsnivå.

### 2.2.2 Brutto- og nettoordninger

En bruttoordning garanterer for et bestemt nivå på samlet pensjon, uavhengig av eventuelle endringer i folketrygden. Den kan gjelde sammen med ytelser fra andre ordninger eller alene. Folketrygden og dagens offentlige tjenstepensjonsordninger er eksempler på bruttoordninger.<sup>12</sup>

En nettoordning betegner en pensjonsordning hvor det ikke garanteres at den faktiske pensjonsytelsen, inkludert folketrygden, nøyaktig vil tilsvare den ytelsen som er nedtegnet i regelverket for pensjonsordningen.<sup>13</sup> I en nettoordning kommer pensjonen som et tillegg til en eksisterende bruttoordning. Pensjonsytelsen fastsettes på forhånd, uavhengig av eventuelle andre ytelser. Ytelsesbaserte og innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger i privat sektor er eksempler på nettoordninger.<sup>14</sup>

### 2.2.3 Fripolise og pensjonskapitalbevis

Når en arbeidstaker trer ut av en pensjonsordning, skal vedkommendes rett til opptjent pensjon sikres. En foretakspensjonsordning det ikke lenger innbetales til, sikres ved en fripolise.<sup>15</sup> Fripolisen kan være fra et tidligere arbeidsforhold, eller fra en tidligere

---

<sup>12</sup> NOU 2004:5 s. 377

<sup>13</sup> NOU 2009:13 s. 29

<sup>14</sup> NOU 2009:13 s. 29

<sup>15</sup> Jf. foretakspensjonsloven § 4-7

pensjonsordning i nåværende arbeidsforhold dersom foretaket har gjort endringer i de ansattes tjenstepensjonsordning.

Ved uttreden av en innskuddspensjonsordning utstedes et pensjonskapitalbevis som bevis for opptjent pensjon.<sup>16</sup>

#### 2.2.4 Åpen og lukket pensjonsordning

En åpen tjenstepensjonsordning kjennetegnes ved at nye medlemmer til enhver tid kan tas opp. Ordningen er åpen for alle som til enhver tid ansettes.

At en pensjonsordning er lukket innebærer at nye medlemmer ikke blir tatt opp i ordningen. Den lukkede gruppen vil kun bestå av personer som er medlemmer på lukkingstidspunktet. Lukking av pensjonsordninger vil kunne være aktuelt for et foretak i forbindelse med opprettelse av en ny pensjonsordning som skal erstatte den gamle, og ved virksomhetsoverdragelse.<sup>17</sup> Arbeidsgiver kan i prinsippet ha ubegrenset med lukkede ordninger, men kun en åpen.

### 2.3 Kollektive tjenstepensjonsordninger i privat sektor

#### 2.3.1 Obligatorisk tjenstepensjon

Tradisjonelt har det vært opp til hvert enkelt foretak å avgjøre om det ønsker å opprette kollektive tjenstepensjonsordninger for sine ansatte som sikrer pensjon utover det som følger av folketrygdloven. Dette endret seg da Lov om obligatorisk tjenstepensjon av 21. desember nr. 124 (OTP-loven) trådte i kraft 1. januar 2006. Loven pålegger alle foretak som omfattes av loven å opprette pensjonsordninger for sine ansatte, som må oppfylle visse minstekrav.

---

<sup>16</sup> Jf. innskuddspensjonsloven § 6-2

<sup>17</sup> Se f.eks. foretakspensjonsloven §§ 15-5, 15-6

En obligatorisk tjenstepensjonsordning kan opprettes i form av innskuddspensjonsordning etter Lov om innskuddspensjon av 24. november 2000 nr. 81 (innskuddspensjonsloven), ytelsesbasert foretakspensjon etter Lov om foretakspensjon av 24. mars 2000 nr. 16 (foretakspensjonsloven) eller innskuddsbasert engangsbetalt alderspensjon etter foretakspensjonsloven. Utover minstekravene som følger av OTP-loven, oppstiller foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven nærmere krav til utforming av ordningene. OTP-loven er med andre ord ingen uttømmende pensjonslov, men den regulerer hvilke foretak som er pliktige til å opprette obligatorisk tjenstepensjonsordning, hva slags ytelser ordningen skal gi de ansatte og den oppstiller visse minstekrav til premier og innskudd.

Når jeg i det følgende benytter begrepet *tjenstepensjonslovgivningen*, er det de tre lover som er nevnt her det vises til.

Hva det innebærer at en ordning er *innskuddsbasert* eller *ytelsesbasert* følger av presentasjonen av de ulike ordningene under i pkt. 2.3.2 og 2.3.3.

### 2.3.2 Tjenstepensjon etter foretakspensjonsloven

Etter foretakspensjonsloven kan tjenstepensjonsordning opprettes i form av ytelsesbasert foretakspensjon eller innskuddsbasert engangsbetalt alderspensjonsordning. Den vanligste av disse to er *ytelsesbasert* foretakspensjon.

Ved ytelsesbasert foretakspensjon er ytelsen arbeidstakeren vil få som pensjonist definert. Den endelige pensjonsytelsen er angitt i avtalen, gjerne som en viss prosent av arbeidstakerens pensjonsgrunnlag på fratredelsestidspunktet.<sup>18</sup> Arbeidstakeren er med dette sikret en forhåndsbestemt pensjonsytelse uten å måtte bære noen risiko. Det er arbeidsgiver som bærer risikoen for hvordan pensjonsmidlene utvikler seg fram til pensjonstidspunktet,

---

<sup>18</sup> Se foretakspensjonsloven § 5-2

og størrelsen på premien som må innbetales årlig kan variere. Premien må bestemmes slik at den er tilstrekkelig til å finansiere pensjonsytelsen, og vil øke etter hvert som arbeidstakeren nærmer seg pensjonsalder, blant annet som følge av forhold som forrentning og lønnsøkning.

I en ytelsesbasert ordning oppnår den ansatte forutsigbare ytelser, mens kostnadene for arbeidsgiver kan være uoversiktlige og høye.

Et foretak har ved ytelsesbaserte pensjonsordninger plikt til å regnskapsføre nåverdien av fremtidige pensjonsforpliktelser og ikke bare kostnader i form av årlige premier.<sup>19</sup> Nåverdien av fremtidige pensjonsforpliktelser vil langt overstige det som foretaket må betale i årlig premie. Som påpekt innledningsvis kan regnskapsføring være en av grunnene til at et foretak ønsker å endre til innskuddsbasert pensjon, da regnskapskostnader i en slik ordning vil kunne være betydelig lavere.

Engangsbetalte alderspensjonsordninger er innskuddsbaserte ordninger som ikke omtales nærmere. Få arbeidsgivere har fram til nå benyttet seg av adgangen til å etablere slike ordninger.<sup>20</sup>

### 2.3.3 Tjenestepensjon etter innskuddspensjonsloven

Etter innskuddspensjonsloven kan foretaket opprette *innskuddsbasert* tjenestepensjonsordning. I motsetning til en ytelsesbasert pensjonsordning er den fremtidige pensjonsytelsen ikke definert. Det som er definert, er den ytelsen arbeidsgiver årlig forplikter seg til å innbetale. Størrelsen på innskuddet er normalt en prosentsats av den enkelte arbeidstakers lønn i innskuddsåret.<sup>21</sup> Pensjonsytelsens størrelse vil avhenge av hvor mye som er spart årlig og hvor høy avkastning som oppnås. Til forskjell fra de ytelsesbaserte ordningene er den endelige pensjonsytelsen ikke fastlagt før nådd pensjonsalder.

---

<sup>19</sup> Jf. NOU 2010:6 pkt. 3.1.4.6

<sup>20</sup> Jf. NOU 2010:6 pkt. 3.1.5

<sup>21</sup> Se innskuddspensjonsloven §§ 5-1, jf. 5-3

I en innskuddsbasert ordning har den enkelte arbeidstaker risikoen for hvor stor den endelige pensjonen blir. Dette medfører større usikkerhet for arbeidstaker, men ikke automatisk en lavere ytelse enn ved ytelsesbasert pensjonsordning. For arbeidsgiver vil en innskuddsbasert pensjonsordning være mer forut beregnelig med tanke på kostnader, blant annet fordi arbeidsgiver ikke er forpliktet til en bestemt fremtidig ytelse. Den regnskapsmessige behandlingen er også gunstigere for innskuddsbaserte ordninger.

Foretakets forpliktelser og risiko i en innskuddsbasert ordning vil kun være knyttet til det årlige innskuddet. Etter årsoppgjøret står foretaket uten videre regnskapsmessige forpliktelser så lenge innskuddet er betalt, fremtidige reguleringsforpliktelser som i henhold til regnskapsreglene skal belastes regnskapet med nåverdi vil foretaket ikke ha påtatt seg. Innskuddsordninger medfører således ikke noen skjulte belastninger og kostnader for foretaket.<sup>22</sup> I motsetning til ytelsesbaserte pensjonsordninger hvor nåverdien av fremtidige pensjonsforpliktelser skal regnskapsføres, er det ved innskuddsbaserte ordninger kun årlig innskudd som skal medtas i regnskapet.

Selv om et foretak med innskuddspensjonsordning og et med foretakspensjonsordning innbetaler likt årlig premiebeløp, vil den regnskapsmessige behandlingen kunne medføre at foretaket med foretakspensjon har vesentlig høyere regnskapsmessige pensjonskostnader. Dette resulterer i redusert regnskapsmessig resultat og høyere gjeld, dvs. lavere egenkapital.

Særlig utsatt for tap ved omdanning fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsordning er arbeidstakere over 50 år. Dette fordi vedkommende ikke vil få full opptjening i den ytelsesbaserte ordningen, samtidig som spareperioden blir kort i den innskuddsbaserte ordningen og avkastningen dermed mindre.

## **2.4 Grunnleggende kjennetegn ved en kollektiv tjenestepensjonsordning**

En kollektiv tjenestepensjonsordning kjennetegnes ved at samme regler gjelder for alle som er medlemmer av ordningen, med andre ord er det krav om likebehandling. Samtidig har den lang varighet. Opptjening kan begynne i en alder av 20 år,<sup>23</sup> mens ytelsene først

---

<sup>22</sup> Jf. NOU 2010:6 pkt. 3.1.3.7

<sup>23</sup> Se f.eks. foretakspensjonsloven § 3-3



utbetales ved inntrådt pensjonsalder. I løpet av alle disse år er det naturlig at det oppstår behov for endringer, gjerne knyttet til nødvendige kostnadsbesparelser for arbeidsgiver.

Et annet særpreg ved kollektive tjenstepensjonsordninger er at arbeidstaker leverer sin ”ytelse” lenge før ”motytelsen” kommer til utbetaling. Dette gjør at pensjonsavtaler skiller seg fra andre avtaler, hvor ytelsene normalt ligger nær hverandre i tid, som f.eks. arbeidsavtaler som gjelder arbeidskraft mot lønn.

En kollektiv tjenstepensjonsordning kan etableres ved at foretaket oppretter en pensjonskasse, eller ved at foretaket inngår en pensjonsavtale med et forsikringsselskap som tilbyr pensjonsavtaler.<sup>24</sup> Det vanligste er at foretaket inngår en pensjonsavtale med et forsikringsselskap. Partene i selve pensjonsavtalen er foretaket og pensjonsinnretningen, slik at det etableres et trepartsforhold. Arbeidstakerne er ikke direkte avtaleparter, men står i et avtaleforhold med tilbyderer hva gjelder utbetaling av opptjente rettigheter i fremtiden. At det etableres et trepartsforhold får imidlertid ikke betydning for de problemstillinger som drøftes i denne oppgaven. Oppgaven dreier seg om rett til fremtidig opptjening, og dette er avhengig av rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

---

<sup>24</sup> Se foretakspensjonsloven § 1-1(2), innskuddspensjonsloven § 2-2

### **3 Arbeidsgivers endringsadgang i kollektive tjenstepensjonsordninger**

#### **3.1 Tjenstepensjonslovgivningens betydning for endringsadgangen**

Tjenstepensjonslovgivningen gir regler om endring, saksbehandling, medbestemmelse og beslutningsmyndighet for kollektive tjenstepensjonsordninger. De inneholder bestemmelser om etablering<sup>25</sup>, avvikling<sup>26</sup> og mindre justeringer<sup>27</sup> av ordningene. Pensjonslovgivningen regulerer også tilfeller hvor arbeidsgiver ønsker å omdanne gjeldende tjenstepensjonsordning fra ytelsesbasert til innskuddsbasert, eller omvendt. Det kan derfor sies at tjenstepensjonslovgivningen *forutsetter* en endringsadgang for arbeidsgiver.

Omdanning fra ytelsesbasert til innskuddsbasert kollektiv tjenstepensjonsordning er særlig aktuelt. Derfor nevnes omdanningsreglene i denne fremstillingen, som for øvrig ikke gir en uttømmende oversikt over pensjonslovgivningen. Pensjonslovgivningen gir arbeidsgiver to muligheter til å omdanne tjenstepensjonsordningen fra ytelsesbasert til innskuddsbasert. Det ene alternativet er å flytte alle arbeidstakere over til en ny innskuddsbasert pensjonsordning, samtidig som den ytelsesbaserte ordningen avvikles, jf. foretakspensjonsloven § 15-6 (1). Alle ansatte mottar fripoliser basert på tidligere opptjening i den ytelsesbaserte ordningen, og den fremtidige opptjeningen skjer gjennom innskuddsordningen. Det andre alternativet foretaket har er å videreføre den ytelsesbaserte pensjonsordningen som en lukket ordning, og samtidig etablere en innskuddsbasert ordning som nytilsatte blir innmeldt i, jf. foretakspensjonsloven § 15-6 (2) og (3). Medlemmene i den ytelsesbaserte ordningen skal da gis et valg hvor de må bestemme seg for hvilken av de

---

<sup>25</sup> Jf. foretakspensjonsloven § 2-1, innskuddspensjonsloven § 2-1

<sup>26</sup> Jf. foretakspensjonsloven § 15-1, innskuddspensjonsloven § 13-1

<sup>27</sup> Jf. foretakspensjonsloven § 5-8, innskuddspensjonsloven § 5-1(4)

to ordningene de ønsker å være medlem i for fremtiden. Foretaket kan også velge kun å videreføre den lukkede ordningen for arbeidstakere som har 15 år eller mindre igjen til pensjonsalder. Også disse skal imidlertid kunne velge å gå over til den nye, innskuddsbaserte ordningen.

Så lenge OTP-lovens minstekrav er oppfylt og saksbehandlingsregler er fulgt, er imidlertid utgangspunktet at foretaket står fritt til å redusere arbeidstakerens fremtidige opptjeningsmuligheter i henhold til tjenstepensjonslovgivningen. I Rt. 2008 s. 1246 (Statoil-dommen), som jeg kommer tilbake til i pkt. 3.2, uttales følgende: ”*Lovgivningen forutsetter da også at arbeidsgiver kan gjennomføre endringer i en etablert tjenstepensjonsordning. (...) Det alminnelige offentligrettslige utgangspunkt er altså at endringer kan gjennomføres med de begrensninger som følger av § 5-8*”.<sup>28</sup> Bestemmelsen Høyesterett her viser til, sier at det ikke kan gjennomføres endringer i allerede opptjent pensjon.

Skranker i endringsadgangen kan imidlertid følge av arbeidsrettslige og/eller avtalerettslige regler. Sagt på en annen måte gir ikke tjenstepensjonslovgivningen svar på hvilke rettigheter og plikter som foreligger mellom partene i *arbeidsforholdet*. I forarbeidene til foretakspensjonsloven er dette kommet klart til uttrykk: ”*Dersom arbeidsgiver ønsker å avvikle ordningen, vil det være anledning til dette, med mindre arbeidsrettslige forhold setter begrensninger*”.<sup>29</sup> Det pensjonsrettslige utgangspunktet om endringsadgang for arbeidsgivers rekke dermed ikke langt. På bakgrunn av overstående kan man trekke den foreløpige konklusjon at endringsadgangen som følger av pensjonslovgivningen kan være begrenset av arbeidsrettslige regler og rettsforholdet for øvrig mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

---

<sup>28</sup> Rt-2008-1246 avsnitt 39-40

<sup>29</sup> Jf. NOU 1998:1 pkt. 6.1.5.1

Om og eventuelt hvilke begrensninger som foreligger i endringsadgangen vil bero på innholdet i de ansattes individuelle arbeidsavtaler, annen avtalebinding og tariffavtale. Dette er tema i det følgende.

## **3.2 Presumsjon for endringsadgang**

### **3.2.1 Innledning**

Spørsmålet om arbeidsgiver har rettslig adgang til å endre en kollektiv tjenstepensjonsordning ensidig har tre ganger i nyere tid vært til behandling i Høyesterett. Jeg finner det hensiktsmessig å presentere dommene her, som et bakgrunnsteppe for de videre drøftelser i oppgaven. Utvikling i rettspraksis har medført at det rettslige utgangspunkt i noen grad er fastsatt.

### **3.2.2 Rt. 2002 s. 1576 (Hakon-dommen)**

I Rt. 2002 s. 1576 (Hakon-dommen) var spørsmålet om en bedrift fritt kunne avvikle en tjenstepensjonsordning ensidig. Hovedspørsmålet i saken var om pensjonsordningen var en del av arbeidstakernes individuelle arbeidsavtaler. Høyesterett kom til at dette ikke var tilfellet, slik at pensjonsordningen fritt kunne avvikles.

Sakens bakgrunn var at fem selskaper i Hakon-konsernet fusjonerte. Bare to av selskapene hadde kollektiv tjenstepensjonsordning, og etter fusjonen ble denne avviklet. Arbeidstakerne bestred at arbeidsgiver kunne avvikle ordningen.

Ved vurderingen av om pensjonsordningen var blitt en del av de individuelle arbeidsavtaler, la Høyesterett vekt på flere momenter. Tariffavtalen løste ikke spørsmålet, og ansettelsesavtalene ga ikke den enkelte arbeidstaker individuelle pensjonsrettigheter. Tjenstepensjonsordningen var etablert og finansiert ensidig av arbeidsgiver. Den var ikke trukket inn i lønnsforhandlinger eller brukt i rekrutteringssammenheng, og heller ikke

nevnt i personalhåndbok. Bedriften hadde imidlertid sendt ut en generell informasjon om ordningen, og noen av de ansatte hadde i en fireårs periode en henvisning til pensjonsordningen i ansettelsesavtalene. Denne henvisningen gjorde at retten var noe i tvil, men resultatet ble at ordningen fritt kunne avvikles.

Momentene som ble drøftet av Høyesterett, gir uttrykk for at løsningen på spørsmålet om ensidig endringsadgang beror på om informasjon og kommunikasjon med den enkelte arbeidstaker har ført til at pensjonsordningen er blitt en del av deres individuelle arbeidsavtale.

### 3.2.3 Rt. 2008 s. 1246 (Statoil-dommen)

I Rt. 2008 s. 1246 (Statoil-dommen) var spørsmålet om Statoil var forpliktet til å opprettholde et forsikringsvilkår i pensjonsavtalen om at løpende pensjoner ville bli regulert i samsvar med grunnbeløpet (G) i folketrygden. Høyesterett kom til motsatt resultat av lagmannsretten – Statoil hadde rettslig adgang til å foreta endring i ordningen til arbeidstakernes ugunst. Det kunne ikke legges til grunn at Statoil på avtalerettslig grunnlag hadde forpliktet seg til å opprettholde reguleringen. Med andre ord lå det innenfor arbeidsgivers styringsrett å forlate prinsippet om at de løpende pensjoner skulle G-reguleres.

Sakens bakgrunn var at Statoil hadde en kollektiv tjenstepensjonsavtale som ved innføring av foretakspensjonsloven trengte noe tilpassning. Loven var ikke til hinder for G-reguleringen, men Statoil fant det hensiktsmessig å gå over til lovens ordning også på dette punkt. Vedtektene for Statoils pensjonskasse ble endret, noe som medførte at den faktiske reguleringen av de løpende pensjoner ble lavere enn hva den hadde blitt dersom selskapet hadde opprettholdt G-reguleringen. Som en følge av dette gikk Statoils pensjonister til sak.

I sin vurdering av spørsmålet om arbeidsgiver avtalerettslig hadde forpliktet seg til å opprettholde G-reguleringen tok Høyesterett utgangspunkt i at tjenstepensjonsordninger er *”kollektive ordninger der lovgiver stiller krav om likebehandling av de ansatte. Dette*

*medfører (...) at det som utgangspunkt vil være lite naturlig å forankre de nærmere regler for ordningen i individuelle ansettelsesavtaler”.*<sup>30</sup>

Videre uttalte Høyesterett i avsnitt 48 og 49:

*”Pensjonsavtaler er gjennomgående av så lang varighet av det må forventes å oppstå behov for endringer. Dette tilsier et behov for i det minste en viss fleksibilitet med hensyn til tilpasning av ordningen. Dette hensynet er ikke godt forenlig med en ordning der ingen endring kan gjennomføres uten etter samtykke fra den enkelte ansatte. (...)*

*Ikke noe av det jeg har sagt så langt, utelukker at Statoil ved individuelle avtaler kan ha bundet seg overfor sine ansatte til å opprettholde G-reguleringen av løpende pensjoner. Det er i ulike sammenhenger påpekt at de alminnelige utgangspunkter må leses med det forbehold at avvikende løsninger kan være avtalt. Etter mitt syn innebærer imidlertid de forhold jeg har redegjort for, at det må antas å gjelde en viss presumsjon for at arbeidsgiver, i dette tilfellet Statoil, ikke ved individuelle avtaler har gitt avkall på retten til å foreta endringer i pensjonsordningen for så vidt endringen ikke strider mot lov og ikke berører opptjente pensjoner.”*

Høyesteretts utgangspunkt synes å være at arbeidsgiver har adgang til å foreta visse endringer i kollektive pensjonsordninger, men at det ikke kan utelukkes at arbeidsgiver har forpliktet seg overfor arbeidstakerne slik at endringsadgangen er avskåret. Retten uttaler imidlertid at det gjelder en *viss presumsjon for* at arbeidsgiver ikke har gitt fra seg endringsadgangen ved individuelle avtaler – noe som kan tas til inntekt for at det skal en del til før arbeidstaker får rettigheter i tilknytning til en kollektiv tjenstepensjonsordning.

Men videre foretar Høyesterett en konkret vurdering av om Statoil har forpliktet seg overfor arbeidstakerne slik at den uttalte presumsjonen må fravikes. Pensjonsordningen var

---

<sup>30</sup> Rt-2008-1246 avsnitt 38

på ulike måter formulert i arbeidstakernes ansettelsesavtaler. Pensjonsordningen var brukt aktivt i rekrutteringen, og det var orientert om ordningen i personalhåndbøker. Høyesterett kom til at arbeidsgiver var avskåret fra å *avvikle* ordningen, men fant likevel at Statoil rettmessig kunne endre ordningen til arbeidstakernes ugunst.

Til forskjell fra Hakon-dommen, som gikk rett på vurderingen av om arbeidsgivers opptreden og utsagn hadde ført til at pensjonsordningen var blitt en del av den individuelle arbeidsavtalen, tar Høyesterett her utgangspunkt i at det gjelder en *viss presumisjon* for at arbeidsgiver ikke har gitt avkall på retten til å foreta endringer. Rettens uttalelser tyder på at det ble lagt stor vekt på ordningens kollektive karakter og kravet om likebehandling, og at pensjonsordninger er av langvarig karakter slik at det derfor lett kan oppstå behov for endring.

#### 3.2.4 Rt. 2010 s. 412 (Fokus Bank-dommen)

Den nyeste dommen angående spørsmålet om arbeidsgivers ensidige endringsadgang i kollektive tjenstepensjonsordninger er Rt. 2010 s. 412 (Fokus Bank-dommen). Spørsmålet Høyesterett tok stilling til var om arbeidsgiver ensidig kunne omdanne de ansattes pensjonsordning fra ytelsesbasert til innskuddsbasert, jf. foretakspensjonsloven § 15-6. Etter å ha vunnet fram i tingretten, tapte Fokus Bank i lagmannsretten. I siste instans ga en enstemmig Høyesterett banken medhold - arbeidsgiver hadde rettslig adgang til å endre den kollektive tjenstepensjonsordningen fra ytelsesbasert til innskuddsbasert.

Bakgrunnen for saken var at Fokus Bank uten samtykke fra sine arbeidstakere besluttet å avvikle en lukket ytelsesbasert pensjonsordning og overføre alle til en innskuddsbasert pensjonsordning. Fokus Bank hadde frem til 2003 en ytelsesbasert pensjonsordning. Denne innebar i hovedsak at alle arbeidstakerne skulle motta 70 prosent av sluttlønnen i arbeidsforholdet i løpende pensjon. I 2003 ga bankens styre de ansatte valget mellom å fortsette i den ytelsesbaserte ordningen eller å gå over til ny, innskuddsbasert pensjonsordning. En tredjedel av de ansatte valgte å bli i den ytelsesbaserte ordningen, som etter at valget var tatt ble lukket for nye medlemmer.

I 2005 endret Fokus Bank igjen arbeidstakernes pensjonsordninger. Det ble da besluttet å nedlegge den ytelsesbaserte pensjonsordningen og overføre alle ansatte til den innskuddsbaserte ordningen. Arbeidstakerne gikk til sak mot banken da endringen medførte reduksjon i de fremtidige pensjonsytelsene. I tillegg til at de fikk risikoen for videre opptjening i en innskuddsbasert ordning, ble de påført økonomiske tap på gjennomsnittlig 200 000 kroner. Som grunnlag for at omdanningen var urettmessig, påberopte arbeidstakerne seg individuelle rettigheter. Prinsipalt anførte de ansatte at de fikk en individuell rettighet da de ble gitt valget mellom å fortsette i den ytelsesbaserte ordningen, eller å gå over til den nye. Subsidiært anførte de at det måtte anlegges en bred helhetsvurdering av alle foreliggende elementer for å avklare om det forelå individuelle rettigheter, og atter subsidiært at banken ikke hadde anledning til å nedlegge pensjonskassen som den her hadde gjort.

I sin vurdering av omleggingens rettmessighet tar Høyesterett utgangspunkt i de to tidligere høyesterettsavgjørelsene omtalt over. Etter å ha sitert fra Statoil-dommen avsnitt 48 og 49 (det samme som er sitert over i oppgavens pkt. 3.3.2), uttaler førstvoterende følgende basert på de tidligere avgjørelser:

*”Oppsummert forstår jeg dommene slik at det rettslige utgangspunktet er at arbeidsgiveren kan gjøre endringer i en kollektiv pensjonsordning. For at dette utgangspunktet skal fravikes, må det foreligge holdepunkter av en viss vekt som tilsier at arbeidstakerne har rettigheter som er til hinder for endring”.<sup>31</sup>*

Høyesterett oppstiller et rettslig utgangspunkt om at arbeidsgiver kan foreta ensidige endringer i kollektive pensjonsordninger. Med andre ord – det oppstilles en presumsjon for endringsadgang. Det kan imidlertid også utledes av denne uttalelsen at endringsadgangen

---

<sup>31</sup> Rt-2010-412 avsnitt 37



er avskåret dersom innholdet i pensjonsordningen er avtalefestet, ved individuell avtale eller tariffavtale.

Høyesterett kom til at avtalen som ble inngått i forbindelse med arbeidstakernes valg i 2003 om å bli værende i den ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningen, ikke innebar at arbeidstakerne fikk individuelle rettigheter. Heller ikke etter en bred helhetsvurdering kom retten til at det forelå individuelle rettigheter til hinder for avvikling av den ytelsesbaserte ordningen. Det ble lagt til grunn at tjenstepensjonsordningen var ensidig innført og fullt betalt av banken. Vedtektene for pensjonskassen hadde også en tid inneholdt bestemmelser om endringsadgang, noe som gjorde det mindre sannsynlig at det var avtalt avvikende løsninger. På den annen side var pensjonsordningen inntatt i arbeidsavtalene ved ulike henvisninger, de ansatte hadde klare og langvarige forventninger om den gode pensjonsordningen og ordningen var vektlagt i ansettelses- og rekrutteringsprosesser. Høyesterett fant imidlertid ikke dette tilstrekkelig.

### 3.2.5 Oppsummering

På bakgrunn av høyesterettspraksis kan det nå legges til grunn et rettslig utgangspunkt om at arbeidsgiver har ensidig endringsadgang i kollektive tjenstepensjonsordninger.

I Statoil-dommen slås fast at arbeidsgiver kan foreta visse endringer i en kollektiv tjenstepensjonsordning, og at det gjelder en presumsjon for at arbeidsgiver ikke har fraskrevet seg denne i individuelle avtaler. Høyesterett trekker imidlertid endringsadgangen enda lenger i Fokus Bank-dommen, der Statoil-dommen blir lagt til grunn for et rettslig utgangspunkt om generell endringsadgang. Statoil-dommen omhandlet endringer innenfor *en og samme ordning*, mens situasjonen i Fokus Bank-dommen var at en ytelsesbasert pensjonsordning ble *avviklet*. Høyesterett synes imidlertid ikke å skille mellom de to situasjonene. I avsnitt 56 i Fokus Bank-dommen uttales følgende:

*”Det er riktig (...) at Fokus Banks konsernpensjonskasse er avviklet. Ordningen er imidlertid erstattet med en innskuddsbasert ordning. Vi står med andre ord ikke*

*overfor en nedleggelse av pensjonsordningen, men en omlegging, som jeg, ut fra rettskildebildet og de faktiske forholdene i saken, ikke kan se at banken er forhindret fra å gjøre”.*

Den generelle endringsadgangen kan etter dette sies å være vid, Fokus Bank-dommen kan tas til inntekt for at arbeidsgiver nå også kan ”avvikle” en pensjonsordning, så lenge en ny opprettes i tråd med tjenstepensjonslovgivningen. Høyesterett ser ut til å likestille slike situasjoner med endringer som foretas i en og samme ordning.

Men rettspraksis oppstiller kun et *utgangspunkt*. Endringsadgangen er forutsatt av at arbeidsgiver ikke har forpliktet seg overfor de ansatte ved tariffavtale, individuelle avtaler eller annen avtalebinding. Dersom endring ikke er i strid med lov, tariffavtale eller annen konkret avtale, fastslår Høyesterett at det må foretas en bred vurdering hvor mange momenter spiller inn. Om det etter denne vurderingen viser seg at arbeidstakerne har individuelle rettigheter, har arbeidsgiver ikke rettslig adgang til å foreta ensidige endringer i den kollektive tjenstepensjonsordningen.

Mange av de samme momentene går igjen i de tre avgjørelsene. Disse momentene skal gjennomgås og diskuteres nærmere i pkt. 3.3.3, etter en kort redegjørelse for tariffestede begrensninger i pkt. 3.3.2.

### **3.3 Begrensninger i endringsadgangen**

#### **3.3.1 Innledning**

I rettspraksis er det rettslige utgangspunktet at arbeidsgiver har adgang til ensidig å foreta endringer i de kollektive tjenstepensjonsordningene. I praksis betyr dette at arbeidsgiver som utgangspunkt ikke behøver å innhente samtykke fra arbeidstakerne når behov for endring melder seg. Men at arbeidsgiver har ensidig endringskompetanse er ikke mer enn et utgangspunkt. Dersom det kan påvises begrensninger i lov, tariffavtale eller andre

*”holdepunkter av en viss vekt”*<sup>32</sup>, vil arbeidsgiver ikke ha kompetanse til ensidig å beslutte endring.

Arbeidsgivers endringsadgang begrenses av lov. Som nevnt i pkt. 2.2 etablerer OTP-loven en forpliktelse for de fleste arbeidsgivere i privat sektor til å opprette tjenstepensjonsordning som oppfyller lovens minstekrav. Dersom arbeidsgivers kollektive tjenstepensjonsordning ligger på lovens minimumsgrense, vil det ikke være adgang til å redusere pensjonsytelsene. Et annet eksempel på materiell skranke følger av foretakspensjonsloven § 5-8 som setter forbud mot å gjøre endringer i allerede opptjent pensjon. Materielle skranker for endringsadgang i lovgivningen behandles ikke ytterligere i oppgaven her.

### 3.3.2 Begrensninger i tariffavtale

Arbeidsgiver vil kunne være avskåret fra å foreta endringer i kollektive tjenstepensjonsordninger på tariffrettslig grunnlag.

En tariffavtale er *”en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold”*, jf. arbeidstvistloven<sup>33</sup> § 1 nr. 8. I motsetning til i offentlig sektor, har det ikke i privat sektor vært vanlig å avtaleregulere tjenstepensjonsordninger i tariffavtale.<sup>34</sup> Mer vanlig er det at tariffavtalen inneholder bestemmelser av betydning for saksbehandling, se mer om dette i kapittel 4. Men det forekommer også i privat sektor at bestemmelser om tjenstepensjon er nedfelt i tariffavtale.<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> Rt-2010-412 avsnitt 37

<sup>33</sup> Lov om arbeidertvister av 5. mai 1927 nr. 1

<sup>34</sup> Jf. *Omstilling og nedbemanning*(2011) s. 376

<sup>35</sup> Se eksempelvis Bussbransjeavtalen av 2010 bilag 4 (AFP) og bilag 15 (om innskuddsbasert tjenstepensjon).

Det er et grunnleggende prinsipp for tariffavtalen at den er rettslig bindende for alle arbeidsforhold som omfattes av den. Dette gjelder også individuelle lønns- og arbeidsvilkår, jf. arbeidstvistloven § 3 nr. 3, slik at disse må holdes innenfor rammene tariffavtalen oppstiller. Det er vid adgang til å endre tariffavtalen, men dette kan bare skje på kollektivt nivå. Partene kan med andre ord ikke endre tariffavtalte vilkår på individuelt nivå.

Det følger av dette at en arbeidsgiver som er omfattet av tariffavtale ikke kan foreta endringer i arbeidstakernes individuelle lønns- og arbeidsvilkår som strider mot denne. Dersom arbeidsgiver avtaler løsninger med arbeidstakerne i strid med tariffavtalens bestemmelser, ville de avtalte løsninger være uten rettsvirkning. I henhold til arbeidstvistloven § 3 nr. 3 vil tariffavtalens bestemmelser i et slikt tilfelle gjelde direkte - det har ikke betydning om de individuelt avtalte vilkår stiller arbeidstaker i en bedre eller dårligere posisjon.<sup>36</sup>

Dersom tjenstepensjonsordningen er tariffbasert, vil spørsmålet om arbeidsgiver kan endre denne ensidig, og i hvilken grad, bero på en tolkning av tariffavtalen. En ren henvisning til at arbeidsgiver har en tjenstepensjonsordning, vil nok ikke bety at arbeidsgiver har fraskrevet seg endringsadgangen. Hvis tariffavtalen derimot inneholder bestemmelser som uttrykkelig fastsetter noe angående innholdet i den kollektive tjenstepensjonsordningen, f.eks. angående ytelsesnivå eller type tjenstepensjonsordning, vil dette ikke kunne endres ensidig av arbeidsgiver. Arbeidsgivers endringsadgang er begrenset til å gjelde innenfor det tariffavtalte. Dersom det skulle fremgå av tariffavtalen at endringer i pensjonsordninger skal avtales mellom partene, har arbeidsgiver fraskrevet seg enhver ensidig endringsmulighet i avtaleperioden (men dette er nok lite praktisk).

---

<sup>36</sup> Jf. Evju (2001) s. 45

Hvordan tariffavtalen skal forstås kan imidlertid skape problemer i praksis.<sup>37</sup> Ved fortolkning av tariffavtalens bestemmelser vil ordlyd, ordlydens sammenheng med øvrige bestemmelser i avtalen samt dokumenterbare forutsetninger fra tarifforhandlingene spille en viktig rolle.<sup>38</sup> Et eksempel på en fortolkningstvist om tariffestet pensjon er ARD 1996 s. 136.

Saken gjaldt en fortolkningstvist angående tariffestet pensjon. Tariffavtalen mellom NHO og Fred. Olsens Flyselskap (FOF) på den ene side og Norsk Flygerforbund (NF) og Fred. Olsen Luftpersonellforening (FOL) på den andre, hadde en bestemmelse om at FOF pliktet å tegne pensjonsforsikring for de ansatte. Bestemmelsen forpliktet FOF til å tegne pensjonsforsikring for de ansatte *”på vanlige vilkår for kollektive pensjonsforsikringer”*, og anga samtidig hvilket ytelsesnivå arbeidstakerne skulle ha rett til. Uenigheten gikk ut på *”spørsmålet om FOF var forpliktet til å endre pensjonsforsikringens standardberegning av folketrygdpensjon, slik at den samlede pensjon ble upåvirket av den reduksjon i folketrygdens tilleggspensjon som fulgte av lovendringene i 1992”*. Tvisten gjaldt således hvorvidt bestemmelsen om alderspensjon innebar en netto- eller bruttoordning. Arbeidstagersiden hevdet at arbeidsgiver pliktet å yte en gitt samlet pensjon uavhengig av reduksjonen i folketrygdens ytelser, men fikk ikke medhold. Arbeidsretten la særlig vekt på en protokolltilførsel om at det skulle forhandles dersom folketrygden ble endret, og konkluderte med dette:

*”Dersom det hadde vært partenenes mening at FOF skulle være forpliktet til å justere pensjonsforsikringen ved eventuelle reduksjoner i folketrygdens alderspensjon, måtte det ha kommet klart til uttrykk. Det har formodningen mot seg at bedriften skal ha påtatt seg en så uberegnelig og stor risiko”*.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Tvist om tolkning av tariffavtalen kan bringes inn for Arbeidsretten, jf. arbeidstvistloven § 7 jf. § 6 nr. 1.

<sup>38</sup> Jf. Evju (2001) s. 48

<sup>39</sup> ARD-1996-136 s. 142

Det samlede poeng er etter dette at når en pensjonsordning er tariffbasert, må spørsmål om omfanget av rettigheter og plikter løses ved fortolkning av tariffavtalen. Dersom en etter tolkning av de tariffavtalte vilkår kommer til at disse inneholder et bestemt ytelsesnivå eller lignende for tjenestepensjonsordningen, vil tariffavtalen utgjøre en skranke for styringsretten, og dermed endringsadgangen, som arbeidsgiver må respektere.

Spørsmål knyttet til tariffavtalens ettervirkninger og om tariffavtaler kan etablere individuelle rettigheter som ikke faller bort samtidig med tariffavtalen, behandles ikke.<sup>40</sup>

### 3.3.3 Begrensninger som følge av individuelle rettigheter

#### 3.3.3.1 Innledning

Dersom arbeidsgiver ikke er bundet av tariffavtaler, eller disse er tause hva gjelder arbeidsgivers endringsadgang, vil eventuelle begrensninger måtte finnes i rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Spørsmålet er om arbeidsgiver har forpliktet seg overfor arbeidstakerne, slik at disse har *individuelle rettigheter* som begrenser arbeidsgivers ensidige endringsadgang. Arbeidslivslovutvalget uttaler angående pensjonsrettigheter: ”*Det at arbeidsgiver inngår en kollektiv forsikringsavtale med et forsikringsselskap, eller oppretter en pensjonskasse, vil i seg selv normalt ikke etablere en rett til fremtidig opptjening for arbeidstaker. Grunnlaget for en slik rett må søkes i avtaleforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.*”<sup>41</sup> I det arbeidsrettslige rettighetsbegrepet ligger at arbeidsgiver ikke kan endre eller frata en arbeidstaker en individuell rettighet vedkommende har som følge av arbeidsavtale eller arbeidsforholdet for øvrig. Dersom en individuell rettighet forligger, vil styringsretten derfor ikke være tjenelig som endringsgrunnlag. Eventuelle andre endringsgrunnlag behandles i pkt. 3.4.

---

<sup>40</sup> For mer om dette se feks Evju (2001) s. 50 og *Omstilling og nedbemanning* (2011) s. 298 flg.

<sup>41</sup> Jf. NOU 2004:5 pkt 16.5.1

Vurderingen av om arbeidsgiver har fraskrevet seg endringsadgangen må ta utgangspunkt i de individuelle arbeidsavtaler. I mange tilfeller vil imidlertid disse gi begrenset veiledning i spørsmålet om arbeidsgiver har forpliktet seg overfor arbeidstaker. Ettersom arbeidsavtalen ikke regulerer alle rettigheter og plikter mellom partene, vil vurderingen måtte foretas på et bredere grunnlag. Dersom arbeidsgiver ikke uttrykkelig har innskrenket endringsadgangen i arbeidsavtalen, kan arbeidsgiver likevel ha forpliktet seg på annen måte. Om endringsadgangen er begrenset av arbeidstakernes individuelle rettigheter, beror på en bred fortolkning av avtaleforholdet mellom arbeidsgiver og den enkelte ansatte.

Rettspraksis viser at alle sider av avtaleforholdet må tas i betraktning. Flere momenter av betydning for tolkningen kan utledes av foreliggende rettspraksis. I

Fokus Bank-dommen uttales følgende: *”Ankemotpartene har anført at avtalene er rudimentære og ikke regulerer alle rettigheter og plikter mellom partene, og at avklaringen av hva som er den rettslige posisjonen, må gjøres ut fra en bred vurdering. Dette er jeg enig i.”*<sup>42</sup> Rettspraksis gir med dette uttrykk for at det også må legges vekt på omstendigheter utenfor den skriftlige avtalen når arbeidsgivers forpliktelser overfor arbeidstakerne og arbeidstakernes rettigheter i arbeidsforholdet skal fastslegges.

Det minnes om at rettspraksis oppstiller en presumsjon for at arbeidsgiver ikke har forpliktet seg overfor arbeidstakerne, jf. pkt. 3.2, likevel slik at individuelle rettigheter kan foreligge dersom det foreligger holdepunkter av en viss vekt. I Fokus Bank- dommen oppsummerer Høyesterett det rettslige utgangspunktet slik: *”det rettslige utgangspunktet er at arbeidsgiveren kan gjøre endringer i en kollektiv tjenestepensjonsordning. For at dette utgangspunktet skal fravikes, må det foreligge holdepunkter av en viss vekt som tilsier at arbeidstakerne har rettigheter som er til hinder for endring.”*<sup>43</sup> (min utheving)

Formålet med punkt 3.3.3 er å redegjøre for, og diskutere, de ulike omstendigheter som kan medføre at det foreligger *holdepunkter av en viss vekt* som tilsier at de ansatte har

---

<sup>42</sup> Rt-2010-412 avsnitt 50

<sup>43</sup> Rt-2010-412 avsnitt 37

individuelle rettigheter. I pkt. 3.3.3.2 behandles den skriftlige arbeidsavtalen, i punktene 3.3.3.3 - 3.3.3.9 behandles andre momenter som i større eller mindre grad vil kunne ha betydning for vurderingen av arbeidsgivers endringsadgang.

### 3.3.3.2 Bestemmelser i den skriftlige arbeidsavtale

Den individuelle arbeidsavtale er en kontrakt mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, og den kan anses som selve arbeidsforholdets grunnlag. Arbeidsavtalen vil normalt etablere utgangspunktet for arbeidstakers og arbeidsgivers gjensidige rettigheter og plikter i arbeidsforholdet. I de tilfeller arbeidsgiver ikke er bundet av tariffavtaler, eller tariffavtalen ikke regulerer arbeidsgivers endringsadgang, vil således arbeidsavtalen sette rammer for hvilke endringer arbeidsgiver kan foreta ensidig. Når man skal vurdere om en pensjonsordning er å anse som en individuell rettighet for arbeidstakeren er derfor de skrevne arbeidsavtalene et naturlig utgangspunkt.

Det skal etter arbeidsmiljøloven § 14-5 inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Hva avtalen som et minimum skal inneholde er angitt i arbeidsmiljøloven § 14-6, som i første ledd bokstav i) oppstiller krav om at avtalen skal inneholde opplysninger om pensjonsinnbetalinger. Til tross for dette har det ingen direkte rettsvirkning dersom bestemmelse om pensjonsinnbetaling ikke er inntatt i arbeidsavtalen.<sup>44</sup> Dette kommer av at skriftlighetskravet skal forstås som en ordensregel, ikke en gyldighetsregel.

Ved tvist mellom partene vil det likevel lett kunne brukes mot arbeidsgiver at plikten etter § 14-5 ikke er oppfylt, da det er arbeidsgiver som er bestemmelsens pliktsubjekt, jf. arbeidsmiljøloven § 2-1.<sup>45</sup> I Rt. 2004 s. 53 har Høyesterett i avsnitt 30 fastslått at manglende skriftlighet ikke medfører ugyldighet, men vil kunne føre til *"at avtalen ved tvil om innholdet blir tolket i arbeidsgivers disfavør"*.

---

<sup>44</sup> Jf. Rt. 2004 s. 53 og Jakhelln (2006) s. 235

<sup>45</sup> Jf. Fougner/Holo (2006) s. 631



I de tilfeller arbeidsavtalen inneholder bestemmelser om foretakets kollektive tjenstepensjonsordning, beror det på en tolkning av formuleringen om denne er klar nok, og tilstrekkelig omfattende, til å etablere en individuell rettighet for arbeidstaker. I prinsippet er en arbeidsavtale en alminnelig kontrakt som inngås basert på avtalelovens<sup>46</sup> regler. Arbeidsmiljølovens regler om arbeidsavtaler suppleres dermed av alminnelig avtalerett. Spørsmålet om hva som er bindende avtalt mellom partene vedrørende pensjon må derfor avgjøres ut fra alminnelige avtalerettslige tolkningsprinsipper. Utgangspunktet for tolkningen er avtalens ordlyd, og ordlyden skal fortolkes i overensstemmelse med partenes felles forståelse.<sup>47</sup> Om slik felles forståelse ikke finnes, blir den naturlige språklige forståelse i en arbeidsrettslig kontekst avgjørende for tolkningen.<sup>48</sup>

Arbeidsavtalens utforming vil derfor være av vesentlig betydning for fastleggelsen av arbeidstakers rettigheter, og dertil rekkevidden av arbeidsgivers endringsadgang. Et foretaks tjenstepensjonsordning kan være regulert i arbeidsavtalen på svært ulik måte. Det forekommer at den over hodet ikke er nevnt, den kan være nærgående beskrevet eller ordningen kan være inntatt gjennom ulike former for henvisninger. I det følgende vil jeg knytte enkelte bemerkninger til hvordan rettighetsspørsmålet vil stille seg ved ulike angivelser av kollektiv tjenstepensjonsordningen i arbeidskontrakten.

Et foretak kan forplikte seg i arbeidsavtalen til ikke å foreta endringer i pensjonsordningen ved å innta en avtaleklausul eller lignende om dette, som eksplisitt hindrer endringsadgang. Det avtalerettslige utgangspunkt om at avtaler skal holdes gjelder også i arbeidsforhold, og arbeidsgiver er ved en slik klausul forpliktet til å beholde ordningen uendret. En slik forpliktelse fører dermed til at arbeidstaker får et rettskrav på pensjon – det vil foreligge en individuell rettighet som arbeidsgiver ikke ensidig kan endre. Men at arbeidsgiver eksplisitt fraskriver seg endringsadgangen i arbeidsavtalen forekommer nok sjelden i praksis. Blant annet vil pensjonsordningens langvarige karakter og de økonomiske aspekter ved

---

<sup>46</sup> Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer av 31. mai 1918 nr. 4

<sup>47</sup> Jf. Hov (2002) s. 148

<sup>48</sup> Jf. Fougner (2007) s. 183

pensjonsavtalen, gjøre at det har formodningen mot seg at arbeidsgiver forplikter seg på denne måten.

Mer vanlig er det at det i arbeidsavtalen sies at foretaket *har* en pensjonsordning, eventuelt at det vises til foretakets *gjeldende* pensjonsordning. Man ser også undertiden at det inntas utførlige beskrivelser av tjenstepensjonsordningens innhold i arbeidsavtalen.

Når det i arbeidsavtalen kun er vist til at foretaket *har* en pensjonsordning, kan det stilles spørsmål ved om bedriften ved dette er avskåret fra å endre ordningen, eller om en slik henvisning må oppfattes som en ren orientering som ikke skaper rettigheter for arbeidstakerne. Dersom henvisningen er å anse som ren informasjon til de ansatte vil den i utgangspunktet ikke innskrenke arbeidsgivers endringsadgang. Men man kan nok legge til grunn at en henvisning til at foretaket *har* en pensjonsordning, medfører en plikt for foretaket til å opprettholde/ha en pensjonsordning videre,<sup>49</sup> altså slik at arbeidsgiver er hindret fra å avvike ordningen. (Men dette er ikke veldig praktisk, da de aller fleste foretak har plikt til å ha pensjonsordning på grunn av lov om obligatorisk tjenstepensjon). At foretaket har en plikt til å *ha* en pensjonsordning sier imidlertid ikke noe om hvilket innhold denne forpliktelsen har.

Jakhelln ser ut til å mene at det som utgangspunkt må legges til grunn at forhold som er spesielt nevnt i arbeidsavtalen er ment å være av en annen karakter enn den rene informasjon.<sup>50</sup> Praksis viser imidlertid at dette ikke alltid er tilfellet. I Hakon-saken var det i de nyansattes arbeidsavtaler gjort en henvisning til bedriftens pensjonsordning. Denne lød: *"Fri tilleggs pensjon etter bedriftens regler for kollektiv pensjon"*.<sup>51</sup> Høyesterett fant at dette skapte en viss usikkerhet, men falt ned på at henvisningen ikke var ment som noe annet enn en ren orientering, og at arbeidsgiver sto fritt til å avvike ordningen. Ordlyden ble blant annet tolket i sammenheng med at ordningen var etablert ensidig av foretaket og

---

<sup>49</sup> Jf. Evju (2001) s. 56

<sup>50</sup> Jf. Jakhelln (2006) s. 114

<sup>51</sup> Rt-2002-1576 s.1583

at den var finansiert av foretaket alene. Høyesterett tolker her en relativt klar avtalebestemmelse til arbeidstakers ugunst. Det kan ha hatt betydning at det kun var et fåtall arbeidstakere som hadde en slik henvisning i sin arbeidsavtale.

I Statoil-saken var det i arbeidsavtalene inntatt henvisninger til Statoils pensjonsordning på flere forskjellige måter. Etter å ha tatt utgangspunkt i at det må gjelde en viss presumsjon for at arbeidsgiver ikke har gitt avkall på retten til å foreta endringer i pensjonsordningen, drøfter Høyesterett om Statoil likevel kan ha påtatt seg forpliktelser som medfører at presumsjonen må fravikes. Det var i mange av de ansattes arbeidsavtaler inntatt en henvisning til personalhåndbokens omtale av ordningen, som gjorde denne til en del av avtaleforholdet. Det het blant annet i denne: *”Løpende pensjonsytelser blir regulert i takt med folketrygdens grunnbeløp”*. Høyesterett kunne imidlertid ikke se at *”den omstendighet at det er gitt opplysninger om den aktuelle reguleringsbestemmelse, er et moment som med tyngde støtter den forståelse at Statoil skulle være avskåret fra senere å endre den ordningen det er henvist til”*.<sup>52</sup> I tilknytning til andre tilsvarende omtaler av pensjonsordningen i de ansattes arbeidsavtaler uttaler Høyesterett seg i lignende ordelag. Henvisningene til pensjonsordningen ble ikke tillagt særlig vekt i henhold til spørsmålet om arbeidsgiver hadde gitt avkall på sin rett til å foreta endringer. Dommen kan tas til inntekt for at det skal mye til før arbeidsgiver ved henvisninger i arbeidsavtaler har fraskrevet retten til å foreta endringer. Med andre ord vil en ren henvisning til en kollektiv tjenstepensjonsordning i arbeidsavtalen normalt ikke gi arbeidstaker en individuell rettighet til å beholde ordningen uendret.

Det forekommer videre at det i arbeidsavtalen inntas en henvisning til foretakets *gjeldende* pensjonsordning. Arbeidsavtalen kan f.eks. inneholde formuleringer som *pensjon etter gjeldende regler*. Dette kan forstås på flere måter. Enten kan ordlyden tolkes som en henvisning til de reglene som gjelder på ansettelsestidspunktet, eller den kan forstås som en henvisning til de regler som gjelder for pensjonsordningen til enhver tid.

---

<sup>52</sup> Rt-2008-1246 avsnitt 56

I Fokus Bank-dommen var pensjonsordningene dels nevnt ved formuleringer som ”*pensjon etter gjeldende regler*”, dels var pensjonsordningen ikke omtalt og i ett tilfelle var den nevnt ved formuleringen ”*til orientering*”. Høyesterett fant ikke holdepunkter i arbeidsavtalene for at det var etablert individuelle rettigheter:

*”I de tilfellene hvor det er henvist til ”gjeldende regler”, kan dette forstås enten som en henvisning til de reglene som gjelder på ansettelsestidspunktet, eller som en henvisning til de til enhver tid gjeldende regler. Tatt i betraktning forutsetningen om at pensjonsordninger må kunne endres, slik dette er kommet til uttrykk og er begrunnet i Hakondommen og Statoildommen, er det naturlig å forstå henvisninger av denne typen som å være til regelverket slik det til enhver tid lyder”.<sup>53</sup>*

Om man legger Høyesteretts uttalelse til grunn, skal det mye til før ordlyden er klar nok til at det kan utledes individuelle rettigheter av denne alene. I juridisk litteratur er det fremholdt at Høyesteretts uttalelse i Fokus Bank-dommen kan tas til inntekt for at generelle henvisninger vedrørende pensjonsordninger i arbeidsavtaler som hovedregel må forstås som henvisninger til de *til enhver tid gjeldende regler*, med den virkning at arbeidsgiver i utgangspunktet har endringsrett.<sup>54</sup> Dette kan jeg si meg enig i. Uttalelsen illustrerer at en henvisning til *de til enhver tid gjeldende regler* kan sies å ha en dynamisk karakter, som medfører at avtalens innhold kan endres med tiden, og at de aller fleste generelle henvisninger til kollektiv tjenstepensjonsordninger må forstås på denne måten. Antagelig sier ikke henvisninger av denne karakter mer enn at arbeidstakeren skal behandles på samme måte som alle øvrige ansatte. Arbeidsgiver har ikke derved forpliktet seg til opprettholdelse av et bestemt ytelsesnivå eller en bestemt form for pensjonsordning.

Høyesterett tolker i Fokus Bank-dommen henvisningene til tjenstepensjonsordningen i betraktning av forutsetningen om at pensjonsordninger må kunne endres, jf. sitatet over.

---

<sup>53</sup> Rt-2010-412 avsnitt 48

<sup>54</sup> Wullum (2010) s. 40

Antagelig sikter førstvoterende her til at pensjonsavtalens varighet tilsier et behov for en viss fleksibilitet, som ikke er godt forenelig med at arbeidsgiver har fraskrevet seg endringsretten i individuell avtale. Det virker etter dette som om Høyesterett legger vekt på arbeidsgivers endringsbehov i kollektive tjenstepensjonsordninger ved tolkning av selve arbeidsavtalen. Er det heldig at den ene avtalepartens etterfølgende behov tillegges vekt ved tolkning av hva partene har avtalt? Dersom etterfølgende endringsbehov i for stor grad vektlegges, vil det kunne bidra til å undergrave arbeidsavtalenes betydning.

Arbeidsavtalens formål er å klargjøre arbeidstakernes rettsstilling, og er ikke ment å gripe inn i de avtalerettslige prinsipper som avgjør om bindende avtale er inngått.<sup>55</sup> Ved å vektlegge endringsbehovet i for stor grad, vil dette formål ikke ivaretas. Tvert imot vil det skape uforutsigbarhet for arbeidstaker. Det kan minnes om at arbeidsgiver ikke er direkte avskåret fra å foreta en endring selv om denne er i strid med arbeidsavtalen. Forskjellen er at reglene om oppsigelse må følges, se nærmere om endringsoppsigelse kapittel. 3.4.2. Det ser likevel ut som Høyesterett vil gå langt i å konstatere at det ikke er etablert rettigheter, til tross for relativt klare bestemmelser.

I den nærmere vurderingen av om arbeidsgiver har forpliktet seg til å opprettholde en kollektiv tjenstepensjonsordning uendret, har det i juridisk teori vært anført at arbeidsgivers forbehold om fremtidig endring vil være et moment av betydning.<sup>56</sup> En uttrykkelig og entydig klausul i arbeidsavtalen om at arbeidsgiver generelt eller på visse vilkår har ensidig endringsadgang, vil klart medføre at arbeidsgiver ensidig kan foreta endringer uten samtykke fra de ansatte. Etter gjeldende rett kan det imidlertid ikke legges altfor stor vekt på at arbeidsgiver *ikke* har tatt forbehold. Det rettslige utgangspunktet som er oppstilt i rettspraksis, om at arbeidsgiver i utgangpunktet har endringsrett, er ikke godt forenelig med et krav om at arbeidsgiver må ta forbehold for å ha denne retten i behold.

I Fokus Bank-dommen vektla arbeidstakerne at arbeidsgiver ikke hadde tatt uttrykkelig forbehold om at den ytelsesbaserte ordningen kunne nedlegges, og anførte at dette innebar

---

<sup>55</sup> Jf. Fougner/Holo (2006) s. 630

<sup>56</sup> Se Evju (2001) s. 54

at de hadde et rettskrav på videreføring.<sup>57</sup> Arbeidstakerne mente at banken burde ha risikoen for uklar utforming av materialet. Høyesterett oppstiller en presumsjon for at arbeidsgiver ikke har forpliktet seg i individuell avtale, og drøfter ikke den nærmere betydning av at forbehold ikke er tatt.

### 3.3.3.3 Tjenestepensjonsordningens etablering og finansiering

I vurderingen av om en kollektiv tjenestepensjonsordning er en individuell rettighet for arbeidstaker som begrenser eller hindrer arbeidsgivers endringsadgang, vil ordningens etablering og finansiering være momenter av betydning.

At arbeidsgiver oppretter en tjenestepensjonsordning for sine arbeidstakere som er gunstigere enn lovens minstekrav, vil i utgangspunktet ikke alene etablere rettigheter for arbeidstakerne utover de lovbestemte. Kollektive tjenestepensjonsordninger etableres gjerne ved at arbeidsgiver inngår en avtale med en pensjonstilbyder, ikke ved at det inngås en gjensidig bebyrdende avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dersom det ikke foreligger en underliggende avtale om pensjonsordningens karakter, ytelsesnivå osv. mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan arbeidsgiver i utgangspunktet endre ordningen etter de bestemmelser som følger av pensjonsordningen selv. Utgangspunktet etter dette er at en kollektiv tjenestepensjonsordning etablert ensidig av arbeidsgiver, også vil kunne endres ensidig av arbeidsgiver. Dette er også lagt til grunn av Arbeidslivslovutvalget og departementet i forarbeidene til arbeidsmiljøloven. Det uttales følgende: *”Hvis pensjonsordningen er etablert ensidig av bedriften, er utgangspunktet som nevnt, at den også kan endres eller avvikles av bedriften”*.<sup>58</sup> *”Det mest vanlige er at pensjonsordninger opprettes ensidig fra arbeidsgivers side, slik at ordningen også kan endres eller oppheves av arbeidsgiver.”*<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Rt-2010-412 avsnitt 19

<sup>58</sup> Jf. NOU 2004:5 s. 370. Uttalelsene er avgitt i forbindelse med virksomhetsoverdragelse, men er av generell karakter og har derfor også betydning her.

<sup>59</sup> Jf. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 262

Rettspraksis gir også anvisning på at ensidig etablering av kollektive tjenstepensjonsordninger er et moment som taler for at arbeidsgiver kan foreta endringer ensidig. Både i Hakon-dommen og Fokus Bank-dommen ble ordningens etablering tatt opp i vurderingen av om det forelå individuelle rettigheter på arbeidstakernes hånd til hinder for endring av pensjonsytelsene. I sistnevnte avgjørelse uttaler Høyesterett at det taler i favør av at arbeidsgiver har endringsadgang, og dermed mot at det foreligger individuelle rettigheter, at pensjonsordningen ”etter all sannsynlighet er ensidig innført” av banken.<sup>60</sup> Retten tillegger altså argumentet vekt selv i tilfeller hvor det ikke er bevist hvordan pensjonsordningen faktisk ble etablert.

Ytelser som er innført av arbeidsgiver gjennom ensidig beslutning, uten avtalemessig forankring med arbeidstaker, blir gjerne omtalt som *administrative ordninger*. Uttrykkets nærmere betydning er ikke helt klart, men det er vanligvis benyttet om ordninger arbeidsgiver kan endre ensidig uten samtykke fra arbeidstaker. Altså vil en administrativ ordning i den forstand ikke være beskyttet som avtalevilkår.

Med tiden kan det imidlertid tenkes at det inntreffer forhold som medfører at en administrativ ordning endrer karakter, slik at arbeidsgivers ensidige endringsadgang bortfaller eller begrenses. Arbeidslivslovutvalget har uttalt følgende:

*”Med tiden kan det imidlertid tenkes at en ensidig etablert pensjonsordning utvikler seg til å bli en rettighet for de ansatte, for eksempel fordi den regelmessig er trukket inn som et argument ved lokale lønnsforhandlinger. Det at det er etablert en ordning som faktisk innebærer et gode for arbeidstakerne, og at den er blitt anvendt i praksis, vil kunne lede til at arbeidsgiveren anses forpliktet av den. I så fall kan ordningen ikke oppheves ensidig.”*<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Rt-2010-412 avsnitt 54

<sup>61</sup> Jf. NOU 2004:5 s. 370

Dersom det oppstår tvist om hvorvidt arbeidsgiver kan foreta endringer i en ensidig etablert ordning, viser rettspraksis at spørsmålet om ordningen har endret karakter vil stå sentralt. Hakon-dommen er illustrerende. Høyesterett uttaler: *”Riktignok vil den omstendighet at ordningen ble etablert ensidig av bedriften ikke alltid være tilstrekkelig til å konstatere at ordningen også kan oppheves ensidig”*. I denne saken fant imidlertid ikke Høyesterett holdepunkter i kontakten mellom bedriften, de ansatte og deres tillitsvalgte *”som med noen styrke kunne tale til fordel for en annen konklusjon”*.<sup>62</sup> Høyesterett la vekt på at partene i denne saken var enige om at opprettelsen ikke var resultat av drøftelser eller lignende med de ansatte, og den var ikke trukket fram av bedriften i verken drøftelser eller forhandlinger med arbeidstakersiden etter etablering. Det var heller ikke gitt informasjon om ordningen. Avgjørelsen er et godt eksempel på at en ordning *kan* endre karakter med tiden, selv om det ikke var tilfellet i denne konkrete saken.

Dersom arbeidsgiver konsekvent har omtalt en ordning som administrativ, vil dette være et moment som taler sterkt for at arbeidsgiver har ensidig endringsadgang. Det samme gjelder dersom bestemmelse om bedriftens kollektive tjenstepensjonsordning er tatt inn i arbeidsavtalen, men arbeidsgiver har tatt klart og uttrykkelig forbehold om ensidig endringsadgang. Dette vil med styrke tale for at arbeidstaker ikke har rettskrav på opprettholdelse av ordningen. I slike tilfeller vil det normalt være tale om en administrativ ordning forbeholdt endringsmuligheter, ikke en individuell rettighet for arbeidstaker.

Dette vil imidlertid kunne stille seg annerledes dersom pensjonsordningen blir etablert etter drøftelser og diskusjoner med de ansatte. Gode grunner taler også for ikke å vektlegge ensidig etablering dersom en god pensjonsordning over lang tid har blitt brukt aktivt av arbeidsgiver i lønnsforhandlinger med de ansatte, og således påvirket lønnsnivået. For mer om pensjon i lønnsforhandlinger se pkt. 3.3.3.4.

---

<sup>62</sup> Rt-2002-1576 s. 1582



Hvordan en kollektiv tjenestepensjonsordning blir finansiert vil også kunne ha betydning i helhetsvurderingen som foretas for å avgjøre om arbeidsgiver har ensidig endringsadgang. Kollektive tjenestepensjonsordninger er i utgangpunktet arbeidsgiverfinansierte, men det kan fastsettes at arbeidstaker skal betale inntil halvparten av premien så lenge beløpet ikke overstiger 4 prosent av lønnen.<sup>63</sup> I Fokus Bank-dommen ble det uttalt som argument for at arbeidsgiver har endringsadgang at *”ordningen etter all sannsynlighet er ensidig innført og er fullt ut betalt av banken”*.<sup>64</sup> Det samme kom til uttrykk i Hakon-dommen, som også gjaldt en pensjonsordning som i sin helhet var finansiert av arbeidsgiver.

At arbeidsgivers finansiering er et moment som taler for endringsadgang er etter dette klart. Etter min mening er det også rimelig at styringsretten står sterkere når arbeidsgiver selv bærer alle kostnader. Men motsetningsvis kan man muligens slutte at finansieringsbidrag fra arbeidstaker vil være et moment som taler for at endringsadgangen begrenses. Arbeidstakers finansiering vil om ikke annet skape en viss forventning om de fremtidige pensjonsytelser. Arbeidsgiver vil heller ikke ha den samme forventningen om at ordningen fritt kan endres. Situasjonen er en annen – etter min mening bør arbeidstakers finansiering tale for en smalere endringsadgang.

#### 3.3.3.4 Løfter og annen avtalebinding

Vurderingen av om arbeidstaker har individuelle rettigheter knyttet til gjeldende kollektive tjenestepensjonsordning må altså ta utgangspunkt i en tolkning av arbeidsavtalene. Likevel er det klart at arbeidsavtalen ikke regulerer alle rettigheter og plikter i arbeidsforholdet. Som Evju fremholder, er arbeidsavtalen en *”ufullstendig kontrakt [som] etablerer en dynamisk relasjon der videre regulering både er forutsatt og nødvendig”*.<sup>65</sup> At arbeidsgiver ikke uttrykkelig har fraskrevet seg endringsadgangen i arbeidsavtalene er derfor ikke

---

<sup>63</sup> Jf. foretakspensjonsloven § 9-4, innskuddspensjonsloven § 5-6

<sup>64</sup> Rt-2010-412 avsnitt 54

<sup>65</sup> Jf. Evju (2003) s. 7

tilstrekkelig til å konstatere at arbeidsgiver har endringsadgang. Vurderingen må skje på et bredt grunnlag.

Både ved ansettelse og senere kan arbeidsgiver ha opptrådt på en måte som etablerer individuelle rettigheter for arbeidstakerne. En arbeidsgiver som i utgangspunktet står fritt til å endre eller avvikle en tjenstepensjonsordning, kan senere ha inngått avtaler eller gitt løfter til arbeidstakerne som innebærer begrensninger i den ensidige endringsadgangen. Både isolert, og som ledd i en helhetsvurdering, vil det være av betydning for spørsmålet om arbeidsgivers ensidige endringsadgang om det foreligger slike disposisjoner. Hvordan tjenstepensjonsordningen er kommunisert til arbeidstakerne vil også være et moment av betydning når endringsadgangen vurderes. Blant forhold som kan bidra til å etablere forpliktelser nevnes beskrivelser i personalhåndbøker ol., drøfting og forhandling med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte samt uttalelser i forbindelse med rekruttering og nyansettelser.

Ytterpunktet er klart – konkrete løfter og garantier vil binde arbeidsgiver. Et eksempel fra underrettspraksis på at arbeidsgiver har bundet seg overfor de ansatte er RG 2007 s. 1002 (ISS-saken). Saken gjaldt spørsmålet om arbeidstakernes pensjonsordning var i behold etter en virksomhetsoverdragelse. Før gjennomføring av en planlagt fusjon, sendte arbeidsgiver ut individuelle brev til de ansatte hvor pensjonsordningen var beskrevet. I brevene, som var adressert til hver enkelt, het det blant annet: *”Du har ønsket, og fått innvilget en rett, til å beholde ytelsene under tidligere 70 % ordning og vi bekrefter med dette at din pensjonsavtale i Adviso AS med virkning fra 1.7.2002 er slik (...). Vi ber deg ta vare på dette brevet siden dette inneholder garantier som først kan bli aktuelle en god stund fram i tid”*. Lagmannsretten kom til at arbeidstakerne hadde individuelle rettigheter, da arbeidsgiver ble ansett for å ha gitt garantier. Selv om ordningen opprinnelig hadde vært kollektiv, hadde den endret karakter ved særskilt tilsagn til den enkelte arbeidstaker. Innholdet i og rekkevidden av en garanti fra arbeidsgiver vil bero på en individuell fortolkning. Arbeidsgiver hadde i denne saken gitt et klart skriftlig løfte til en gruppe ansatte om at de ville få beholde sin ytelsesbaserte pensjonsordning, også i fremtiden.

Lagmannsretten anså dette tilstrekkelig til å etablere individuelle rettigheter for de ansatte. Selv om avgjørelsen er en underrettsdom, er den illustrerende i den forstand at arbeidsgiver ved konkrete tilsagn og løfter til arbeidstaker kan fraskrive seg endringsretten.

Fokus Bank-dommen gjaldt avvikling av en lukket ytelsesbasert tjenstepensjonsordning. På lukkingstidspunktet ble de ansatte i banken i tråd med foretakspensjonsloven § 15-6 gitt et valg. De kunne fortsette i den ytelsesbaserte ordningen eller bli med over til den nye innskuddsbaserte ordningen. Arbeidstakerne ble i den forbindelse orientert om konsekvensene av valget, som var at det ikke ville være mulig å ombestemme seg når valget først var gjort. To tredjedeler av bankens ansatte valgte å forbli medlemmer av den ytelsesbaserte pensjonsordningen. To år senere avviklet Fokus Bank den lukkede ordningen. De ansatte gikk til sak, og anførte prinsipalt at valget som ble tatt i 2003 hadde bundet både de ansatte og banken, noe som innebar at de ansatte hadde et rettskrav på videreføring av den lukkede ordningen.

Høyesterett var enig med de ansatte i at det ved valget ble inngått en avtale. Retten kunne *”imidlertid ikke slutte av det at banken hadde mistet en eventuell rett til å endre pensjonsordningen: Det de ansatte takket ja til, var å bli værende i ordningen som den var på avtaletidspunktet, med iboende endringsmuligheter”*.<sup>66</sup>

Etter alminnelige avtalerettslige prinsipper er avtaler bindende for alle avtaleparter. I utgangspunktet kan en avtalepart ikke ensidig endre avtalens innhold, med mindre det finnes et klart grunnlag for dette. I Fokus Bank-dommen fastslås at det var inngått en avtale mellom Fokus Bank og arbeidstakerne som valgte å bli værende i den ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningen. Samtidig konstaterer høyesterett at det de ansatte takket ja til, var å bli værende i ordningen slik den var på avtaletidspunktet, med *”iboende endringsmuligheter”*. Avtalen som ble inngått innebar med andre ord ikke at arbeidstakerne fikk individuelle rettigheter som fratok banken endringsretten. Høyesteretts

---

<sup>66</sup> Rt-2010-412 avsnitt 44

resonnement er etter min mening noe uklart. Høyesterett legger presumsjonen for endringsadgang til grunn. Denne taler, hensett til Statoil-dommen, klart for at arbeidsgiver ikke har gitt fra seg *enhver* endringsrett. Det kunne imidlertid vært interessant å vite hvorfor høyesterett ikke anser at arbeidsgiver her har avtalt seg bort fra retten til frata arbeidstakerne den *ytelsesbaserte* pensjonsordningen. Man kunne kanskje tenke seg at banken ved å inngå en avtale hadde forpliktet seg overfor akkurat denne gruppen arbeidstakere.

Når høyesterett så går over til å foreta en bred helhetsvurdering, synes retten ikke å ha lagt vekt på avtalen som ble inngått. Verken det faktum at det var *arbeidsgiver* som ga de ansatte valget om å fortsette medlemskap i den ytelsesbaserte pensjonsordningen, eller at arbeidsgiver uttrykkelig informerte om at arbeidstakerens valg hadde bindende virkning, ser ut til å ha blitt tillagt vekt. Man kan lure på hvorfor Høyesterett ikke har tillagt den inngåtte avtalen større vekt i den helhetsvurderingen som ble foretatt, det er blant annet ikke drøftet nærmere hvorfor avtalen ikke utgjør ”*holdepunkter av en viss vekt*”, noe som etter min mening ikke hadde vært unaturlig.

Dersom konkrete løfter eller garantier ikke er gitt, kan det likevel tenkes at arbeidsgiver på annen måte har begrenset sin ensidige endringsadgang. Særlig aktuelt vil dette være når arbeidsgiver har brukt foretakets kollektive tjenstepensjonsordning aktivt i forbindelse med rekrutterings- og ansettelsesprosesser. Høyesterett ser ut til å tillegge dette vekt i helhetsvurderingen som foretas.

I Hakon-dommen bemerkes at arbeidsgiver ikke hadde vist til pensjonsordningen i rekrutteringsprosesser, og det var heller ikke gitt informasjon om ordningen i forbindelse med ansettelser. I Statoil-dommen var et hovedspørsmål om arbeidsgivers uttalelser angående pensjonsordningen hadde etablert individuelle rettigheter for de ansatte. Det var på det rene at pensjonsordningen aktivt var brukt i rekrutteringsøyemed. Høyesterett uttalte hva konsekvensen av dette måtte være, nemlig at: ”*Statoil ved dette har avskåret seg fra å avvikle tjenstepensjonsordningen*”, og at ”*det da også må gjelde begrensninger med*

*hensyn til hvilke endringer Statoil vil kunne foreta”.*<sup>67</sup> Dette illustrerer at uttalelser om pensjonsordningen i forbindelse med rekruttering kan innebære at arbeidsgiver har begrenset sin endringsadgang. Også i Fokus Bank-dommen tok Høyesterett opp at pensjonsordningen hadde vært vektlagt fra bankens side i ansettelsesprosesser: *”Det er heller ikke tvilsomt at den gode pensjonsordningen har vært vektlagt fra bankens side i ansettelsesprosesser. Det er imidlertid ikke dokumentert individuelle bindende løfter om en bestemt pensjonsordning fra bankens side”.*<sup>68</sup>

Ikke i noen av disse sakene kunne Høyesterett finne konkrete holdepunkter for at det var etablert forpliktelser som hindret arbeidsgiver i å endre gjeldende tjenstepensjonsordning. Likevel kan det utledes av rettspraksis at arbeidsgiver vil kunne bli bundet til å videreføre eksisterende tjenstepensjonsordning på grunnlag av uttalelser i forbindelse med ansettelse og rekruttering, momentet ser ut til å ha bli tillagt vesentlig vekt av Høyesterett i helhetsvurderingen som foretas for å finne ut om arbeidstaker har individuelle rettigheter som hinder for endring. Hva som skal til for at arbeidsgiver fraskriver seg enhver endringsadgang, er ikke klart. Antagelig må det kreves helt konkrete utsagn, slik tilfellet var i ISS-dommen.

Også i løpet av ansettelsesforholdet vil arbeidsgiver på ulike måter kunne ha kommunisert tjenstepensjonsordningen til de ansatte. I personalhåndbøker, informasjonsskriv, samtaler med arbeidstaker, via intranett osv. kan arbeidsgiver ha avgitt utsagn som inneholder, eller oppfattes som, bindende løfter om ikke å endre eller avvike tjenstepensjonsordningen. I Hakon-saken hadde de ansatte fått utsendt et informasjonsskriv fra personalsjefen, der det blant annet var vist til at *”Hakon Nord AS [betaler] til en kollektiv pensjonsordning for sine ansatte”*. For Høyesterett hadde bedriftens økonomisjef og personalsjef forklart at dette var ment som en ren orientering. Til dette uttalte retten at *”Iallfall når omstendighetene for øvrig taler så vidt klart imot at bedriften var bundet, anser jeg ikke*

---

<sup>67</sup> Rt-2008-1246 avsnitt 64

<sup>68</sup> Rt-2010-412 avsnitt 51

*dette for å være tilstrekkelig til å etablere en forpliktelse”.*<sup>69</sup> Pensjonsordningen var etablert og finansiert ensidig av arbeidsgiver, ordningen var ikke trukket inn i lønnsforhandlinger, den var ikke nevnt i personalhåndbok og heller ikke brukt i rekrutteringssammenheng. Uttalelsen gir lite veiledning for hva som skal til for at arbeidsgiver har forpliktet seg på generelt plan. Den kan imidlertid tas til inntekt for at ordlyden alene ikke er tilstrekkelig til å etablere en forpliktelse, man må se hen til andre relevante tolkningsmomenter. Er uttalelser fra arbeidsgiver å anse som ren orientering til arbeidstakerne, vil dette ikke vektlegges som argument for at det foreligger individuelle rettigheter.

I Statoil-dommen var det anført av arbeidstakerne at den løpende orientering gjennom personalhåndbøker og direkte henvendelser fra selskapet måtte føre til at arbeidsgiver hadde forpliktet seg. Til dette sa Høyesterett at anførselen vanskelig lot seg forene med endringsmuligheter som var gitt selskapet i pensjonskassens regelverk, og opplysningsplikten selskapet hadde under de ulike ordningene.<sup>70</sup> Av dette kan utledes at lovpålagt informasjon i utgangspunktet ikke har betydning for avtalespørsmålet, med mindre det er gitt informasjon utover det pliktige.<sup>71</sup>

En kollektiv tjenstepensjonsordning kan være tema i drøftelser og forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dersom arbeidsgiver har brukt en god pensjonsordning aktivt i lønnsforhandlinger, eller dersom pensjonsordningen på annen måte har hatt betydning for lønnsutviklingen blant arbeidstakerne, er spørsmålet hvilken vekt dette skal tillegges. Det kan stilles spørsmål ved om pensjonsordningen i slike tilfeller burde være underlagt samme begrensninger som adgangen til å endre arbeidsvederlaget. Utgangspunktet er at arbeidstakers lønn ikke kan endres til skade for arbeidstaker med mindre det er avtalemessig grunnlag for dette.<sup>72</sup>

---

<sup>69</sup> Rt-2002-1576 s. 1583

<sup>70</sup> Rt-2008-1246 avsnitt 71

<sup>71</sup> Se f.eks. regler om opplysningsplikt i foretakspensjonsloven § 2-8, innskuddspensjonsloven § 2-7

<sup>72</sup> Jf. Dege (2009) s. 330

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven fremholdes at en pensjonsordning kan utvikle seg til å bli en rettighet fordi den *”regelmessig er trukket inn som et argument ved lokale lønnsforhandlinger”*.<sup>73</sup> På mange måter taler gode grunner for å behandle pensjonsvilkår og lønn på tilsvarende måte. Begge ytelser har utstrakt økonomisk betydning for arbeidstakerne, den største forskjellen er at pensjonsytelsen først kommer til utbetaling langt fram i tid. En omlegging av pensjonsordningen vil kunne medføre betydelige tap for arbeidstaker, en mulighet er også at arbeidstaker aksepterer en lavere lønn på grunn av en særlig gunstig pensjonsordning. Om arbeidsgiver står fritt til å anvende pensjonsordningen i lønnsforhandlinger, uten at dette skaper forpliktelser overfor arbeidstakerne, vil arbeidstaker stå i en svært dårlig forhandlingsposisjon.

I Hakon-dommen hadde pensjonsordningen ikke kunnet influere på lønnsforholdene. Dette var blant momentene som i denne saken talte mot at arbeidstakerne hadde individuelle rettigheter. I Statoil-dommen ble pensjonsordningen trukket fram som en del av den samlede lønns pakke i forbindelse med rekruttering. Retten fant at Statoil var avskåret fra å avvike ordningen, og at det gjaldt begrensninger med hensyn til hvilke endringer som kunne foretas.<sup>74</sup> Det kommer imidlertid ikke klart frem hvor grensen for endringsadgangen trekkes. Dersom pensjonsordningen er brukt aktivt av arbeidsgiver i lønnsforhandlinger taler sterke grunner mot at arbeidsgiver kan endre denne ensidig, men rettspraksis åpner altså for at visse endringer også her er tillatt.

Diskusjonen over viser at informasjon som på ulike måter blir formidlet arbeidstakerne angående kollektiv tjenstepensjon vil være et relevant moment i den helhetsvurderingen som må foretas for å avgjøre om de ansatte har individuelle rettigheter som begrenser arbeidsgivers endringsadgang. Hvilken vekt uttalelsene skal tillegges, vil blant annet avhenge av hvor klar og entydig arbeidsgiver har uttalt seg og forholdene for øvrig i den konkrete sak.

---

<sup>73</sup> Jf. NOU 2004:5 s. 370

<sup>74</sup> Rt-2008-1246 avsnitt 64

### 3.3.3.5 Forpliktende utsagn overfor en enkelt eller grupper av ansatte

Arbeidsgiver kan ha uttalt seg, eller opptrådt, på en forpliktende måte overfor enkelte eller grupper av ansatte.

I vurderingen av om dette etablerer individuelle rettigheter som begrenser arbeidsgivers endringsadgang, oppstår spørsmålet om tolkningen av avtaleforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker må gjennomføres i tilknytning til hver enkelt ansatt, eller om man kan vurdere alle medlemmene av den kollektive tjenstepensjonsordningen under ett.

Allerede i 2001 ble det i juridisk teori hevdet at det nok vil være en presumpsjon for at rettighetsspørsmålet skal vurderes på samme måte for alle medlemmene av pensjonsordningen.<sup>75</sup> Dette kan bety at arbeidsgivers opptreden overfor enkelte eller grupper ansatte forplikter også i forhold til andre. Men det kan i prinsippet også innebære at forpliktelser faller bort dersom de kun gjelder for et fåtall.

Høyesterett vurderte samtlige arbeidstakere under ett i både Hakon-, Statoil- og Fokus Bank-dommen, uten at spørsmålet ble kommentert nærmere. Det var imidlertid heller ikke anført i noen av disse sakene at enkelte arbeidstakere hadde klarere rettigheter enn andre. Lagmannsretten løste spørsmålet i Fokus Bank-saken ved å uttale at retten måtte basere sin avgjørelse på omstendigheter som lå etter inngåelsen av arbeidsavtalene i tid, og *”disse omstendigheter synes i det store og hele å være like for alle ankende parter”*.<sup>76</sup> I Statoil-dommen fant lagmannsretten det *”ubetenkelig å tolke det foreliggende arbeidsrettslige spørsmålet under ett for samtlige av de ankende”*, da Statoil ikke hadde anført at foretaket kunne være uforpliktet i relasjon til enkelte arbeidstakere selv om retten skulle komme til at dette var tilfellet for noen.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> Jf. Evju (2001) s. 55

<sup>76</sup> LF-2008-184179

<sup>77</sup> LG-2007-65121



Jeg vil tro at spørsmålet likevel kan bli gjenstand for vurderinger i fremtidige saker. Spesielt vil dette kunne bli aktuelt dersom en part anfører at forpliktelser overfor enkelte ansatte er ensbetydende med at forpliktelsene gjelder samtlige, eller omvendt. Dersom det kan påvises klare forskjeller i utsagn og kommunikasjon mellom arbeidsgiver og enkeltansatte vil det kunne medføre at vurderingen må gjøres individuelt.

Dersom arbeidsgiver klart og entydig har gitt en eller flere arbeidstakere en individuell rettighet knyttet til en kollektiv tjenestepensjonsordning, kan dette være et uttrykk for arbeidsgivers forståelse av egen forpliktelse. Det vil da, etter min mening, være gode grunner for å tillegge dette vekt i forhold til samtlige medlemmer av den kollektive ordningen. Dersom det i samme virksomhet skulle eksistere avtaler der arbeidsgiver har gitt uttrykk for å ha endringsadgang, er det vanskelig å si hvilke avtaler som skal veie tyngst. Antagelig må man se hen til bakgrunnen og begrunnelsen for de ulike avtalene og vurdere disse opp mot hensynet til å skulle behandle alle likt.

### 3.3.3.6 Arbeidstakers forventninger

Partenes forventninger vil i den alminnelige kontraktsretten ofte stå sentralt i en vurdering av om en rettighet er etablert. Det må sies å være sikker rett at forventninger er et relevant moment i vurderingen av om en avtale er inngått, og hva denne eventuelt innebærer. Beskyttelse av parter forventninger er ikke et lovfestet prinsipp, men Høyesterett ser ut til å legge vekt på dette i sine vurderinger.<sup>78</sup>

Woxholt opererer med at det finnes et ulovfestet "*forventningsprinsipp*" i norsk rett.<sup>79</sup> I vurderingen av om en rettighet er etablert vil det i følge dette prinsipp være sentralt om den som mener å ha ervervet en rettighet kan sies å ha hatt forventninger om dette. Hov legger også til grunn at beskyttelse av en godtroende parts forventninger har en plass i norsk rett.

---

<sup>78</sup> Se f.eks. fra avtaleretten Rt. 2003 s. 1132

<sup>79</sup> Se Woxholt (2006) s. 31

Han kaller dette ”*prinsippet om beskyttelse av berettigete forventninger*”.<sup>80</sup> Det er altså en klar mening i juridisk teori om at det avtalerettslig vil være relevant å ta i betraktning avtalepartenes forventninger ved fastleggelsen av en avtales innhold. Ved fastleggelse av partenes forventninger og intensjoner, vil det i tillegg til hva partene har sagt og skrevet, være av betydning hva som har kommet frem gjennom deres handlinger, unnlatelser og oppførsel ellers. Det er bare forventninger som er skapt av den annen part som har relevant betydning. Dette gjelder forventninger om at avtale er inngått eller at denne skal forstås på en spesiell måte.

Rettpraksis viser at partenes forventninger også tas i betraktning når plikter og rettigheter mellom arbeidstaker og arbeidsgiver skal fastlegges. Arbeidstakerne i Hakon-dommen hadde en forventning om at pensjonsordningen ville bli opprettholdt, da dette hadde vært tilfelle ved en tidligere fusjon. Retten fant imidlertid ikke at denne forventningen i seg selv ikke kunne føre til at bedriften var bundet. I Rt. 2008 s. 856 (Theatercafé-dommen) kom Høyesterett til at lang praksis og forventninger hos servitørene om ikke å dele tips med kokkene og hovmesterne, ikke ga rettskrav på å slippe å dele tipsen.

Sakens bakgrunn var at en restaurant besluttet at servitørene skulle pålegges å dele tips de mottok med kokker, hovmestre og andre som arbeidet i restauranten. Servitørene ved Theatercaféen hadde i en periode på omtrent 70 år mottatt tips uten å måtte dele. Høyesterett bemerket at det ut fra den langvarige praksisen ikke var unaturlig at servitørene hadde sterke forventninger om at ordningen ville bestå. Spørsmålet var om disse var beskyttet som avtalevilkår. Etter en konkret vurdering kom retten til at rett til å beholde tipsen udelt ikke var en del av arbeidsavtalene til servitørene. Ved vurderingen la Høyesterett vekt på at beslutningen kun innebar endringer i arbeidstakernes inntektsmuligheter. Den innebar ingen reduksjon i vederlaget fra arbeidsgiver, noe som kunne trekke i retning av beskyttelse.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> Se Hov (2002) s. 45

<sup>81</sup> Rt-2008-856 avsnitt 41

Også i Fokus Bank-dommen var spørsmålet om de ansattes forventninger skapte forpliktelser for arbeidsgiver et tema som ble vurdert av Høyesterett. Arbeidstakerne viste til at de hadde klare og langvarige forventninger om å ha en ytelsesbasert pensjonsordning. I lagmannsretten, hvor de ansatte fikk medhold, ser det ut til å ha blitt lagt betydelig vekt på dette.<sup>82</sup> De ansatte i Fokus Bank hadde helt siden 1987 hatt en pensjonsordning som innebar at pensjonen skulle bli 70 prosent av sluttlønnen. Flere av de ansatte forklarte at den gode pensjonsordningen var en av grunnene til at de begynte å arbeide i banken, og at de valgt å fortsette når andre jobbmuligheter bød seg. Høyesterett uttalte følgende: *”Det er åpenbart – og meget forståelig – at de ansatte har hatt forventninger til at pensjonen skulle bli 70 prosent av sluttlønnen (...) Det er heller ikke tvilsomt at den gode pensjonsordningen har vært vektlagt fra bankens side i ansettelsesprosesser. Det er imidlertid ikke dokumentert individuelle bindende løfter om en bestemt pensjonsordning fra bankens side.”*<sup>83</sup> Retten viser til både Hakon-dommen og Theatercafe-dommen og uttaler at det skal mye til før en forventning i seg selv kan danne grunnlag for et rettskrav, selv når forventningene gjelder med særlig styrke, som de gjorde i denne saken. Det kan nok hevdes at vurderingstemaet i Fokus Bank-dommen var et noe annet enn i Theatercafe-dommen. Tjenestepensjon er i motsetning til tips en del av vederlaget fra arbeidsgiver. I Fokus Bank-dommen ble imidlertid Theatercafe-dommen anvendt som et argument for at forventninger ikke kunne danne grunnlag for et rettskrav, uten at denne forskjellen ble kommentert nærmere.<sup>84</sup>

Basert på rettspraksis kan det se ut til at selv sterke forventninger, som arbeidsgiver til og med har vært med å skape, vanskelig innebærer at arbeidstakerne har en individuell rettighet. I juridisk teori er det også hevdet at man nå kan gå et skritt lenger, basert på Høyesteretts uttalelser i Fokus Bank-dommen, å si at man aldri kan få rettskrav på å beholde en pensjonsordning med mindre det finnes dokumenterte *”individuelle bindende*

---

<sup>82</sup> LF-2008-184179

<sup>83</sup> Rt-2010-412 avsnitt 51

<sup>84</sup> Rt-2010-412 avsnitt 53

*løfter*”.<sup>85</sup> Etter mitt skjønn kan rettspraksis tas til inntekt for at en berettiget forventning som *hovedregel* ikke i seg selv er nok til å etablere en rettighet for arbeidstaker. Men som ledd i en helhetsvurdering er det likevel liten tvil om at Høyesterett vektlegger partenes forventninger. Selv om de ansattes forventninger i de omtalte avgjørelsene ikke førte til at arbeidsgivers endringsadgang var avskåret, er avgjørelsene eksempler på at retten vurderer arbeidstakernes forventninger inngående. Dette tilsier at partenes forventninger ikke er uten betydning, og at de ansattes forventninger ikke helt kan utelukkes som grunnlag for et rettskrav.

### 3.3.3.7 Arbeidsgivers økonomiske behov

Arbeidsgivers økonomiske behov for å redusere kostnader kan begrunne endringer i kollektive tjenstepensjonsordninger. Spørsmålet er om og eventuelt i hvilken grad man skal tillegge dette vekt i vurderingen av arbeidsgivers rettslige endringsadgang.

I Statoil-dommen ble det lagt stor vekt på at pensjonsavtaler gjennomgående er *”av så lang varighet at det må forventes å oppstå behov for endringer”* og at *”[d]ette tilsier et behov for i det minste en viss fleksibilitet med hensyn til tilpasning av ordningen”*.<sup>86</sup> I Fokus Bank-dommen anerkjennes dette, ved at det oppstilles et rettslig utgangspunkt som blant annet er basert på denne uttalelsen. Det kan se ut til at Høyesterett gir arbeidsgivers økonomiske behov svært stor betydning i og med den sterke presumsjonen som oppstilles for at det foreligger en endringsadgang dersom det ikke foreligger relativt klare holdepunkter for det motsatte, jf pkt 3.3.3.1. Arbeidsgivers økonomiske behov er imidlertid ikke drøftet eller vurdert nærmere av Høyesterett i noen av avgjørelsene. I lagmannsretten i Fokus Bank-saken ble det uttalt at det må *”ses hen til hvilke kostnader pensjonsordningen medfører for arbeidsgiver (...) Hvor tyngende den gamle ordningen er og hvor mye det er å spare på en overgang er klarligvis av betydning for hvilket handlingsrom arbeidsgiver må*

---

<sup>85</sup> Wullum (2010) s. 41

<sup>86</sup> Rt-2008-1246 avsnitt 48

ha”.<sup>87</sup> Det var likevel vanskelig for retten å avgjøre hvilken vekt bankens besparelse på 32 millioner kroner skulle vektlegges, da det ikke forelå opplysninger om hvor stor del av bankens totale driftsutgifter pensjonsutgiftene utgjorde. Heller ikke Høyesterett foretar noen vurdering av hvilken faktisk betydning kostnadsbesparelsen har for banken, og det tas heller ikke i betraktning hvor stor del av bankens totale driftsutgifter dette utgjør.

Flere gode grunner taler for at endringsadgangen bør være videre dersom foretakets behov er sterkt. Dersom reduksjon i arbeidstakernes fremtidig opptjening er et kostnadsreduserende tiltak for å unngå nedbemanning, vil sterke grunner tale for at arbeidsgiver skal kunne endre. Lavere pensjonsytelse vil for de aller fleste være å foretrekke fremfor en oppsigelse, som kan bli resultatet dersom foretakets kostnader ikke kuttes. Det kan imidlertid ikke utledes av rettspraksis et krav om sterkt endringsbehov for rettslig endringsadgang.

I Fokus Bank-dommen ble det opplyst at den enkelte ansatte hadde et økonomisk tap på mellom 140 000 og 300 000 kroner som følge av endringen. Høyesterett konkluderer med at de ansatte hadde fått en ”*klart dårligere pensjonsordning ved omleggingen*”,<sup>88</sup> men gikk ikke nærmere inn på hvilken betydning dette hadde for den enkelte. Det ble heller ikke kommentert nærmere om noen av de saksøkende parter ble gitt økonomisk kompensasjon.

Høyesterett har med andre ord ikke foretatt en *konkret* interesseavveining, hvor arbeidsgivers økonomiske behov veies mot de tap og ulemper den enkelte arbeidstaker påføres. Det kan imidlertid synes som at Høyesterett i Fokus Bank-dommen har vurdert ulempene arbeidstakerne påføres *samlet* i noen grad, blant annet ved å legge vekt på endringens omfang. Se nærmere om dette i pkt. 3.3.3.8 under. Likevel kan det virke som om arbeidsgivers økonomiske behov er tillagt langt større vekt.

---

<sup>87</sup> LF-2008-184179

<sup>88</sup> Rt-2010-412 avsnitt 33

### 3.3.3.8 Endringens omfang

Dersom arbeidsgiver har adgang til å endre en kollektiv tjenstepensjonsordning, oppstår spørsmålet om hvor langt endringsadgangen rekker. Rimelighet tilsier at dersom forskjellen mellom ny og gammel ordning er særlig stor, og de ansattes økonomiske tap dermed er stort, burde arbeidsgivers endringsadgang begrenses. I rettspraksis kan det se ut som at endringens omfang er av betydning når endringsadgangen vurderes.

I Fokus Bank-saken tapte arbeidstakerne mellom 140 000 og 300 000 kroner i pensjonsytelser ved gjennomføring av endringen. Høyesterett fant ikke at dette i seg selv var grunn til å avskjære endringsadgangen. Retten uttalte for øvrig:

*”Det er mulig det også i vår sak er grenser for hvilke endringer banken vil være berettiget til å foreta, men saksforholdet gir ikke grunnlag for å gå nærmere inn i det spørsmålet. Partene er for øvrig enige om at pensjonsordningen i Fokus Bank fortsatt må karakteriseres som ”god”. ”<sup>89</sup>*

I Fokus Bank-dommen ble en ytelsesbasert pensjonsordning rettmessig avvirket, og en innskuddsbasert ordning etablert. Den nyetablerte pensjonsordningen var en ”maksimumsordning” etter innskuddspensjonsloven,<sup>90</sup> som vil si at banken innbetalte det maksimalt tillatte beløp i en skattefavourisert ordning. Innskuddsordningen var med andre ord en god pensjonsordning, selv om den ikke var fullt så god som den ytelsesbaserte ordningen hadde vært. Det kan ikke leses ut av domspremissene at Høyesterett la vekt på dette ved avgjørelsen, men det er ikke utenkelig. Dersom den nye ordningen hadde blitt etablert som en ”minimumsordning” etter loven, kan man kanskje tenke seg at Høyesterett hadde kommet til et annet resultat.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> Rt-2010-412 avsnitt 56

<sup>90</sup> Se § 5-4 og forskrift 22. desember 2000 nr 1413 til innskuddspensjonsloven § 3-2

<sup>91</sup> Se også Wullum (2010) s. 42

Høyesteretts uttalelse kan etter mitt skjønn tas til inntekt for at endringens omfang vil ha betydning i vurdering av arbeidsgivers ensidige endringsadgang, selv om retten i denne konkrete saken ikke fant at dette var avgjørende. Størrelsen på arbeidstakernes økonomiske tap vil med andre ord kunne ha betydning i den helhetsvurderingen som foretas når arbeidsgivers endringsadgang skal vurderes.

Av interesse i forhold til endringens omfang er også uttalelser i Statoil-dommen. Det fremgikk av arbeidsavtalene og i rekrutteringsprosessen at Statoil hadde *"en særlig god pensjonsordning"*. Høyesterett kom til at ordningen kunne endres, men påpekte at ordningen fortsatt kunne karakteriseres som god. Dersom den nye ordningen hadde undergravd en slik karakteristik, er det ikke sikkert retten hadde falt ned på samme resultat. Det må imidlertid bemerkes at Høyesterett inntar et forbehold om at det kan foreligge *"sterke hensyn"* som tilsier slik endring.<sup>92</sup> Det er nok sannsynlig at førstvoterende her sikter til det økonomiske behovet arbeidsgiver har for endring. Hvor stor vekt endringens omfang etter dette tillegges, er noe uklart.

Det kan altså tenkes at det går en grense for hvilke endringer arbeidsgiver kan foreta til arbeidstakernes ugunst ved ensidig beslutning. Arbeidstaker vil uansett ha rett til pensjon etter tjenstepensjonslovgivningens minstekrav. Men står arbeidsgiver fritt til å redusere pensjonen ned til lovbestemt minimum? Dege fremholder at en slags *"grunnpreg-betraktning"* kommer til anvendelse.<sup>93</sup> Han fremholder at dersom den ansatte etter nærmere avtale blir innmeldt i en kollektiv pensjonsordning, kan en slik rettighet ikke tas bort i sin helhet selv om det *"muligens skal være mulig å frisere litt på ordningen, dog begrenset slik at ordningen ikke kan endre karakter"*. Det kan se ut som at et noe lignende syn er lagt til grunn i rettspraksis. I både Fokus Bank-dommen og Statoil-dommen synes det som om retten la vekt på at pensjonsordningene også etter endring var gode ordninger. Mye tyder på at arbeidsgiver står temmelig fritt til å foreta endringer, men at det går en grense et sted. Hvor denne grensen går, er imidlertid ikke klart.

---

<sup>92</sup> Rt-2008-1246 avsnitt 64

<sup>93</sup> Se Dege (2009) s. 333

### 3.3.3.9 Særlig om lukkede pensjonsordninger

Et særlig spørsmål som melder seg ved endringer i kollektive tjenstepensjonsordninger, er om det har betydning at pensjonsordningen er lukket, se pkt. 2.2.4.

Karakteristisk for alminnelige kollektive tjenstepensjonsordninger er nettopp at de er *kollektive*, med krav om likebehandling for alle. Likebehandling er i pensjonsrettslig sammenheng helt grunnleggende. I Statoil-dommen begrunnes endringsadgangen blant annet med kravet om likebehandling av ansatte i kollektive tjenstepensjonsordninger. Førstvoterende ser det som ”*naturlig å ta utgangspunkt i at tjenstepensjon både etter de tidligere forskrifter gitt i medhold av skatteloven og etter foretakspensjonsloven er kollektive ordninger der lovgiver stiller krav om likebehandling av ansatte. Dette medfører, ikke minst for bedrifter med mange ansatte, at det som utgangspunkt vil være lite naturlig å forankre de nærmere regler for ordningen i de individuelle ansettelsesavtaler*”.<sup>94</sup>

I en lukket pensjonsordning kan det stilles spørsmål ved om det kollektive preg som i alminnelighet karakteriserer pensjonsordninger er annerledes. En lukket ordning vil bare omfatte konkrete, navngitte personer i motsetning til en kollektiv ordning som er åpen for alle. I forlengelsen av dette kan man stille spørsmålet om det påvirker arbeidsgivers endringsadgang at en pensjonsordning er lukket - vil de arbeidsrettslige begrensningene være særlig aktuelle i en lukket ordning? Når en pensjonsordning lukkes, tar foretaket et bevisst valg om å ha to ulike pensjonsordninger. Spørsmålet er om hensynet til likebehandling svekkes der arbeidsgiver selv har valgt å ha flere ordninger, slik at det kreves mindre før arbeidsgiver har fraskrevet seg endringsadgangen i en slik situasjon.

Av rettspraksis kan det ikke utledes at endringsmulighetene i en lukket pensjonsordning er mer begrenset enn i en åpen. Dette til tross for at likebehandlingsprinsippet ikke gjør seg

---

<sup>94</sup> Rt-2008-1246 avsnitt 38



like sterkt gjeldende, og det faktum at det er arbeidsgiver som velger å videreføre pensjonsordninger som lukkede ordninger for en begrenset krets arbeidstakere.

### **3.4 Endringsadgang dersom arbeidstaker har en individuell rettighet?**

#### **3.4.1 Utgangspunktet**

I de tilfeller en kollektiv tjenstepensjonsordningen er å anse som en individuell rettighet for arbeidstaker, forutsetter endring i utgangspunktet at det er enighet mellom partene. Når arbeidstaker har en individuell rettighet, vil en ensidig endring av denne til arbeidstakers ugunst medføre et kontraktsbrudd. Dersom arbeidstaker samtykker i endringen, kan denne selvfølgelig gjennomføres. Men dersom arbeidstaker motsetter seg endring, vil arbeidsgiver være bundet til å opprettholde pensjonsordningen uendret.

For å oppnå aksept fra arbeidstaker om endring i eller omdanning av pensjonsordningen hender det at arbeidsgiver innfører ulike former for kompensasjon.<sup>95</sup> F.eks. kan det gis et tillegg i lønnen til de som kommer dårligst økonomisk ut av endringen. På denne måten kan arbeidsgiver hindre at enkelte ansatte taper urimelig mye, samtidig som det vil bli lettere for arbeidsgiver å få samtykke fra arbeidstakerne.

Utgangspunktet om at arbeidsgiver ikke kan foreta endringer dersom arbeidstaker har en individuell rettighet er ikke ubetinget. Det vil i visse situasjoner være mulig for arbeidsgiver å fremtvinge endringer ensidig. De muligheter arbeidsgiver har dersom arbeidstaker ikke gir sitt samtykke er å gå til oppsigelse, se pkt 3.4.2, eventuelt kan arbeidsgiver søke endring ved kontraktsrevisjon, se pkt. 3.4.3.

---

<sup>95</sup> Jf. *Omstilling og nedbemanning*(2011) s. 380

### 3.4.2 Oppsigelse som endringsgrunnlag

En endringsoppsigelse er oppsigelse av arbeidsavtalen i forening med tilbud om ny kontrakt på endrede betingelser. Formålet vil til forskjell fra en ordinær oppsigelse ikke være å avslutte arbeidsforholdet, men å endre enkelte arbeidsvilkår. I det følgende vil jeg diskutere muligheten arbeidsgiver har til å endre en kollektiv tjenstepensjonsordning på dette grunnlag, altså ved oppsigelse av arbeidsavtalen i forening med tilbud om ny kontrakt med endrede pensjonsvilkår.

Begrepet *endringsoppsigelse* er ikke brukt i arbeidsmiljøloven, som heller ikke inneholder noen særskilte regler om oppsigelse med det formål å foreta endringer. Begrepet er likevel godt innarbeidet i både juridisk teori og rettspraksis.<sup>96</sup>

Selv om arbeidsmiljøloven ikke direkte inneholder bestemmelser som regulerer endringsoppsigelser, setter den rammer for arbeidsgivers ensidige endringsadgang. En endringsoppsigelse må følge både de materielle og prosessuelle krav som gjelder for ordinære oppsigelser i arbeidsmiljøloven kapittel 15.<sup>97</sup>

Endringsoppsigelsen kan dermed bare gjennomføres dersom kravet til saklig grunn er oppfylt, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7. Et foretaks økonomiske interesser vil kunne begrunne en oppsigelse. Ved avgjørelsen av om en oppsigelse er saklig begrunnet i virksomhetens forhold må det foretas en avveining mellom virksomhetens behov på den ene side, og de ulemper arbeidstaker påføres på den annen, jf § 15-7 (2). Dersom endringsoppsigelsen skal være rettmessig, må interesseavveiningen slå ut i favør av virksomheten. Tilbudet arbeidstakeren ved endringsoppsigelse får om videre ansettelse vil være et av mange momenter som spiller inn i vurderingen.

---

<sup>96</sup> Jf. Fougner (2007) s. 261, se f.eks. Rt. 2009 s. 1465, Rt. 2004 s. 1588 hvor Høyesterett anvender begrepet

<sup>97</sup> Jf. f.eks. Rt. 2009 s. 1465

Høyesterett har ikke, så vidt jeg kan se, uttalt seg generelt om hva som skal til for at en endringsoppsigelse er saklig begrunnet. I underrettspraksis og juridisk litteratur er det fremholdt at terskelen for saklighetsvurderingen er lavere ved endringsbeslutninger enn ved ordinære oppsigelser.<sup>98</sup> Dette synspunkt er begrunnet i at de økonomiske konsekvenser for arbeidstaker vil være mindre alvorlige ved endringsoppsigelse enn ved opphør av arbeidsforholdet, nettopp fordi arbeidstaker tilbys ny arbeidskontrakt. At dette vil spille inn i interesseavveiningen som må foretas er utvilsomt. Men hva gjelder øvrige krav som stilles til saklighet, som at alternative kostnadsreducerende tiltak vurderes og forsvarlig saksbehandling gjennomføres, taler gode grunner for å stille samme krav til dette som ved ordinære oppsigelser.

Dersom ensidig endring i kollektive tjenestepensjonsordninger skal kunne gjennomføres med grunnlag i oppsigelser, kreves nok derfor at foretaket har et betydelig økonomisk behov. Saklighetskravet vil lettere være oppfylt for et foretak med økonomiske problemer, sammenlignet med et foretak som går i overskudd. I praksis kan tenkes at det også vil stilles krav om at andre kostnadsreducerende tiltak er gjennomført, i det minste vurdert. Når det er sagt må likevel nevnes at en endring i tjenestepensjonsordningen i seg selv vil være et kostnadsreducerende tiltak som gjerne vil være mindre inngripende for arbeidstaker enn en oppsigelse.

Som et alternativ til endringsoppsigelse, er det i juridisk teori diskutert om det burde være adgang til å endre enkelte vilkår i arbeidskontrakten ved bruk av *partielle oppsigelser*.<sup>99</sup> Med partiell oppsigelse menes oppsigelse av ett eller flere vilkår i arbeidsavtalen, mens de andre løper videre. For så vidt er formålet det samme som ved endringsoppsigelse, nemlig å endre arbeidsforholdet uten å bringe det til opphør. Etter gjeldende rett er det imidlertid ikke adgang til å si opp enkeltvilkår i arbeidsavtalen.<sup>100</sup>

---

<sup>98</sup> Se LA-2010-46455 og Fougner/Holo (2006) s. 783-786, Fougner (2007) s. 267

<sup>99</sup> Se Fougner (2007) s. 284 flg.

<sup>100</sup> Se for øvrig Fougner (2009) som spør om Høyesterett åpner for en adgang til dette i Rt. 2009 s. 1465.

Oppsigelsesreglene i arbeidsmiljøloven gir anvisning på en avveining mellom virksomhetens og arbeidstakerens behov. Loven krever en individuell vurdering, der hver enkelt arbeidstakers situasjon skal tas i betraktning. Som Evju påpeker vil det ikke gjelde noen ”likhetspresumsjon” – gjennomføring av endring i en kollektiv tjenstepensjonsordning ved endringsoppsigelse vil derfor være en krevende oppgave for arbeidsgiver.<sup>101</sup>

Dersom det blir gitt endringsoppsigelse til mer enn 10 arbeidstakere over en periode på 30 dager, vil også de EØS-baserte reglene om masseoppsigelser komme til anvendelse, jf. arbeidsmiljøloven §§ 15-1 og 15-2. Disse reglene pålegger arbeidsgiver en plikt til å informere og drøfte angitte spørsmål både med tillitsvalgte og med arbeidstakerne selv.

### 3.4.3 Kontraktsrevisjon

I den alminnelige avtalerett gjelder at kontraktsvilkår kan endres eller avvikles med grunnlag i avtaleloven § 36 om urimelige kontraktsvilkår og andre avtalerettslige revisjonsprinsipper, som f.eks. læren om bristende forutsetninger. Arbeidsmiljøloven har ingen regler angående dette, men det følger av rettspraksis at det er en prinsipiell mulighet. Det kan i den forbindelse vises til Rt. 2000 s. 1800 og Rt. 2006 s. 420, hvor Høyesterett vurderer endring av vilkår i arbeidsavtalen med hjemmel i § 36.

I Rt. 2000 s 1800 var spørsmålet om et bostedsvilkår i arbeidstakers arbeidsavtale var gyldig. Arbeidstaker anførte at vilkåret måtte settes til side etter avtaleloven § 36. Høyesterett vurderte om vilkårene i bestemmelsen var oppfylt, men fant at dette ikke var tilfellet. Høyesterett vurderte også om bostedsvilkåret måtte settes til side på grunn *av* ”*utviklingen i perioden fra arbeidsavtale ble inngått til oppsigelsen kom*”. Retten fant at heller ikke dette kunne føre fram. I Rt. 2006 s. 420 hadde en arbeidstaker bundet seg til fire års arbeidsplikt uten oppsigelsesadgang. Høyesterett uttalte av gyldigheten av vilkåret måtte bero på avtaleloven § 36, men vilkåret ble ikke ansett ugyldig.

---

<sup>101</sup> Jf. Evju (2001) s. 62

Rettspraksis illustrer at avtaleloven § 36 og andre ulovfestede revisjonsprinsipper kan anføres som mulige endringsgrunnlag av arbeidsgiver. I Rt. 2000 s. 610 kom spørsmålet om arbeidsgiver kunne endre en individuell pensjonsforpliktelse med hjemmel i avtaleloven § 36 opp. En fratreddesavtale innebar at en banksjef ble sikret lønn og andre fordeler i en toårsperiode, i tillegg til særlige pensjonsrettigheter. Ved en senere avvikling av banken, hevdet banken at den skulle være ubundet av pensjonsforpliktelsene, jf. avtaleloven § 36. Dette førte ikke fram. Høyesterett la vekt på at pensjonsordningen var vanlig for administrerende direktører i banker. Heller ikke det forhold at bankens problemer kunne ha sammenheng med banksjefens arbeid, ga banken grunnlag for å fri seg fra sin pensjonsforpliktelse.

Som ved vurderingen av om en endringsoppsigelse er saklig, må revisjon med hjemmel i avtalerettslige regler bero på en bred og skjønnmessig interesseavveining. At arbeidsgiver er avtaleforholdets sterke part, vil nok kunne medføre at arbeidstakers adgang til å kreve revisjon på dette grunnlag er større enn arbeidsgivers.

Det er imidlertid svært sjelden Høyesterett vurderer avtaleloven § 36 som endringsgrunnlag i saker angående arbeidsgivers endringsadgang. Hvilken endringsrett arbeidsgiver har, blir klarlagt ved en fortolkning av avtaleforholdet, ikke ved revisjon. I de tilfeller individuelle rettigheter begrenser den kompetanse arbeidsgiver er gitt i kraft av styringsretten, taler gode grunner for at retten ikke skal kunne utvide endringsadgangen. Som Fougner fremholder, vil antagelig oppsigelsesreglene ivareta arbeidsgivers endringsbehov i de tilfeller oppfyllelse av arbeidskontrakten skulle være så urimelig at vilkårene i § 36 er oppfylt.<sup>102</sup> De materielle vilkår for oppsigelse vil antagelig også da være til stede.

---

<sup>102</sup> Jf. Fougner (2007) s. 97

Det bemerkes også her at en vurdering etter avtaleloven § 36 må foretas i forhold til hver enkelt arbeidstaker<sup>103</sup>, noe som gjør endringsgrunnlaget noe upraktisk i forhold til endring i kollektive tjenstepensjonsordninger, som kan omfatte svært mange arbeidstakere.

Revisjon er etter dette ikke særlig praktisk som endringsgrunnlag.

### **3.5 Ansattes rett til medbestemmelse i endringsprosessen**

#### **3.5.1 Innledning**

Hvilke krav som stilles til arbeidsgivers saksbehandling i endringsprosesser vil variere med endringens omfang, og med arbeidsgivers endringsgrunnlag. Saksbehandlingsregler som ofte har relevans, er knyttet til ansattes rett til medbestemmelse i avgjørelser som treffes i virksomheten. Dette følger blant annet av arbeidsmiljøloven, selskapslovgivningen og tariffavtaler. Pensjonslovgivningen har også regler om saksbehandling knyttet til pensjonsordninger. Særlig viktige er reglene om informasjon og drøfting.

Regler om informasjon og drøfting skal sikre at de ansatte får innflytelse i beslutningsprosessen. Det er viktig at beslutninger tas på forsvarlig grunnlag og sikre at disse bygger på saklige hensyn. Endringer i arbeidsvilkår vil kunne oppfattes svært negativt av arbeidstakerne, og for å redusere de negative virkninger er det viktig at beslutningsgrunnlaget er forsvarlig utredet. Kravene til saksbehandling vil derfor kunne være strengere jo større virkning beslutningen har for arbeidstakerne.

Bestemmelser om drøftings- og informasjonsplikt begrenser ikke arbeidsgivers endringsadgang helt uten videre. Innenfor rammene av lov og avtale er det arbeidsgiver som tar den endelige beslutning, kravet de ansatte har på informasjon og drøfting fratar ikke arbeidsgiver den endelige beslutningsmyndigheten. Brudd på reglene vil i

---

<sup>103</sup> Jf. Evju (2001) s. 62

utgangspunktet ikke medføre at beslutningen blir ugyldig, men det vil kunne ha svært negative virkninger på samarbeidsforholdene i virksomheten.<sup>104</sup>

Som nevnt har arbeidsmiljøloven ulike regler om ansattes rett til medbestemmelse. Vi har f.eks. en generell plikt for arbeidsgiver til å gi informasjon og gjennomføre drøftinger med tillitsvalgte i arbeidsmiljøloven kapittel 8. I tillegg har vi prosessuelle regler i arbeidsmiljøloven kapittel 15 som kommer til anvendelse ved endringsoppsigelser. Disse inneholder blant annet regler om informasjon, drøfting og forhandling og kommer til anvendelse så lang de passer. For tariffbundne foretak vil tariffbaserte medbestemmelsesrettigheter komme som et tillegg. I tillegg kan krav om styrebeslutning<sup>105</sup> og styrerepresentasjon for ansatte følge av selskapslovgivningen. Ulovfestede regler for saklighet i utøvelse av styringsretten, vil også kunne gi grunnlag for rett til medbestemmelse.<sup>106</sup> De enkelte regler om saksbehandlingen utelukker ikke at andre regler kommer til anvendelse i tillegg. Reglene gjelder i stor grad parallelt, slik at hver sak må vurderes opp mot flere mulige grunnlag for ansattes rett til medvirkning og derav muligheter til å øve innflytelse på arbeidsgivers utøvelse av styringsretten.

I forbindelse med endring av kollektive tjenestepensjonsordninger vil også de særlige regler om ansattes rett til medvirkning i pensjonslovgivningen komme til anvendelse. Formålet med dette kapittelet er å redegjøre for disse.

Jeg vil ikke gå nærmere inn på saksbehandlingsregler og ansattes rett til medvirkning som følger av ulovfestet rett, arbeidsmiljøloven og selskapslovgivningen i denne fremstillingen idet det krever en bredere og dypere behandling enn rammene for oppgaven gir mulighet for.<sup>107</sup>

---

<sup>104</sup> Jf. Jakhelln (2006) s. 690

<sup>105</sup> Jf. aksjeloven/allmennaksjeloven §§ 6-12, 6-14 (2)

<sup>106</sup> Se om dette sælig Rt. 2001 s. 418

<sup>107</sup> For en generell fremstilling av krav til informasjon og drøfting ette arbeidsmiljøloven og tariffavtale vises til Jakhelln (2006) s. 674 flg. og *Omstilling og nedbemanning*(2011) s. 59 flg.

### 3.5.2 Pensjonsrettslige krav til saksbehandling

I tjenestepensjonslovgivningen oppstilles enkelte krav til arbeidsgivers involvering av ansatte ved gjennomføring av endringer i pensjonsordninger eller avvikling av disse.

Dersom foretakets pensjonsordning omfatter mer enn 15 personer skal det opprettes en *styringsgruppe*, jf. foretakspensjonsloven § 2-4 og innskuddspensjonsloven § 2-6.

Styringsgruppen skal bestå av minst 3 personer, og minst ett av medlemmene i styringsgruppen skal være valgt av de ansatte, og skal representere disse. Styringsgruppen skal ha adgang til å uttale seg om saker som gjelder forvaltning og praktisering av pensjonsordningen, og skal forelegges saker om endring og avvikling. I foretak som har opprettet egen pensjonskasse skal spørsmål om endring og avvikling av pensjonsordningen forelegges pensjonskassens styre, hvor medlemmene av pensjonskassen skal være representert.<sup>108</sup>

At styringsgruppen og pensjonskassens styre skal forelegges spørsmål om avvikling og endring har sammenheng med begrensninger som kan foreligge i arbeidsgivers ensidige endringsadgang. Som sett over i kapittel 3 kan arbeidsgiver ha forpliktet seg til ikke å foreta endringer, og derved begrenset sin ensidige endringsadgang. At arbeidstakerne forelegges endringsplanene er viktig, da dette vil kunne bidra til å oppklare spørsmål tilknyttet arbeidsgivers forpliktelser.<sup>109</sup>

Formålet med de ansattes involvering er videre å sikre at medlemmene av ordningen blir hørt ved utforming og forvaltning av pensjonsordningen. Representanten for de ansatte må i den forbindelse gis adgang til å stille spørsmål og uttale seg på annen måte før eventuelle forslag gjennomføres. I forarbeidene til foretakspensjonsloven er det vist til at de ansatte har sterke økonomiske interesser i pensjonsordningen:

---

<sup>108</sup> Jf. foretakspensjonsloven § 15-1, innskuddspensjonsloven § 13-1

<sup>109</sup> Se Ot.prp.nr.47 (1998-1999) s. 213



*”På bakgrunn av de ansattes sterke økonomiske interesser i pensjonsordningen, mener utvalget at det bør gis regler som sikrer de ansatte å bli tatt med på råd ved utformingen og forvaltningen av ordningen. Utvalget viser her til at pensjonsordningen vil kunne ha vesentlig betydning for den livsstandard medlemmene vil ha som pensjonister, og at denne perioden av livet blir lengre ettersom levealder øker. Videre peker utvalget på at pensjonsytelser er en del av den enkeltes generelle lønns- og ansettelsesvilkår, noe som gjør det naturlig at de ansatte kan påvirke de beslutninger som tas i pensjonsordningen.*

*Ulike spørsmål knyttet til pensjonsrettigheter kan også være vanskelig å forstå. Det vil derfor være av betydning at representanter for de ansatte kan få innblikk i og kunnskap om slike spørsmål, med sikte på videreformidling til de øvrige ansatte”.<sup>110</sup>*

Departementet sluttet seg til utvalgets vurdering av formålet med representanter fra de ansatte i styringsgruppen, og fant det etter dette ”naturlig å formalisere et krav om at medlemmene skal tas med på råd ved utformingen og forvaltningen av ordningen”.<sup>111</sup> Det grunnleggende hensyn bak pensjonslovgivningens krav til saksbehandling er etter dette å gi de ansatte muligheter til å ivareta sine økonomiske interesser i forbindelse med pensjonsordningen.

I forarbeidene til foretakspensjonsloven er det imidlertid også angitt at styringsgruppen kun skal være et rådgivende organ, uten reell beslutningsmyndighet.<sup>112</sup> Styringsgruppen skal kunne drøfte alle spørsmål som knytter seg til pensjonsordningen, men vil ikke kunne treffe avgjørelser. Det er ikke regler i tjenstepensjonslovgivningen om hvilke virkninger det har dersom saksbehandlingsreglene nedfelt i loven ikke er fulgt. Dette betyr likevel ikke at brudd på reglene er uten betydning. Saksbehandlingsreglene i tjenstepensjonslovgivningen

---

<sup>110</sup> Jf. NOU 1998:1 pkt. 6.1.5.3

<sup>111</sup> Jf. Ot.prp.nr.47(1998-1999) s. 49

<sup>112</sup> Jf. Ot.prp.nr.47(1998-1999) s. 49

er gitt med ett mål for øyet, nemlig å verne arbeidstakernes interesser. Når reglene ikke blir fulgt, kan det hevdes at arbeidstakernes interesser blir tilsidesatt, og at dette må få betydning.

I Fokus Bank-dommen anførte arbeidstakerne at det var begått en saksbehandlingsfeil ettersom avviklingen av pensjonskassen ikke skjedde i tråd med reglene i foretakspensjonsloven og pensjonsordningens vedtekter. I tilknytning til anførselen uttalte Høyesterett:

*”Formålet med disse formreglene er i første rekke å ivareta medlemmenes informasjonsbehov og gi medlemmene en mulighet til å avklare om foretaket har forpliktet seg til å ha pensjonsordning, jf. Ot.prp.nr.47 (1998-1999) side 49 og 213. Styringsgruppen har ikke beslutningskompetanse. Det fremgår ikke av forarbeidene hva som skal være konsekvensen av at formreglene ikke er fulgt.*

*I dette tilfellet har representanter fra de ansatte vært involvert fortløpende, både ved at de har vært representert i Fokus Banks styre, i pensjonskassens styre og ved at de ansatte var med i forhandlingene om fordeling av kompensasjon til de som kom dårligst ut av ordningen. Det er derfor lite trolig at utfallet hadde blitt et annet om det hadde vært oppnevnt en styringsgruppe”.<sup>113</sup>*

Høyesterett avviste at brudd på saksbehandlingsreglene kunne ha betydning for gyldigheten av avviklingen i denne saken. Det virker imidlertid som at Høyesterett har lagt betydelig vekt på at de ansatte hadde blitt involvert i prosessen, selv om dette ikke var gjort i tråd med loven. Likevel kan det nok leses ut av dette at det skal svært mye til før en saksbehandlingsfeil alene fører til at en endringsbeslutning blir ugyldig. For at en slik virkning skal inntre, antar jeg at det kreves klare brudd på de pensjonsrettslige saksbehandlingsreglene, og at bruddet har hatt innvirkning på beslutningen.

---

<sup>113</sup> Rt-2010-412 avsnitt 59-60

I avtalen mellom forsikringsselskapet og arbeidsgiver, vil den enkelte arbeidstaker ikke være part, til tross for at denne vil ha rettigheter utledet av avtalen. Uten saksbehandlingsregler ville arbeidstakerne ikke ha noen form for medbestemmelse i pensjonsordningen. Det kan imidlertid stilles spørsmål ved reglenes faktiske betydning, da det kan se ut som det skal mye til før eventuelle brudd har innvirkning på beslutningene som fattes. At det skal så mye til før en saksbehandlingsfeil får innvirkning, kan bidra til å gjøre reglene illusoriske.

#### **4 Avsluttende bemerkninger**

Oppgavens formål har vært å redegjøre for arbeidsgivers rettslige endringsadgang i kollektive tjenstepensjonsordninger. Problemstillingen er i liten grad lovregulert, og det har vært relativt lite rettspraksis angående spørsmålet. Med Fokus Bank-dommen ble imidlertid flere prinsipper fra tidligere dommer videreført, og avgjørelsen har dermed bidratt til å klargjøre rettstilstanden på enkelte punkter.

Basert på rettspraksis kan man nå legge til grunn at arbeidsgiver i utgangpunktet har en generell endringsadgang i kollektive tjenstepensjonsordninger. Dette gjelder både endringer i gjeldende pensjonsordning og omdanning til annen pensjonsordning til arbeidstakernes ugunst.

Utgangspunktet gjør seg gjeldende under forutsetning av at arbeidsgiver ikke har fraskrevet seg endringsadgangen i tariffavtale, eller at de ansatte har individuelle rettigheter. Høyesterett utelukker altså ikke at individuelle rettigheter kan gi ansatte krav på en bestemt pensjonsordning og et bestemt ytelsesnivå slik at endringsadgangen er begrenset eller avskåret.

I Fokus Bank-dommen går Høyesterett på enkelte punkter lenger enn tidligere i å konstatere at arbeidsgiver har en ensidig endringsadgang. Presumsjonen mot at det foreligger avtalebinding er sterk, og gjelder selv der ansatte påføres store økonomiske tap. Det er klargjort at det skal mye til før forventninger om, og markedsføring av, en god pensjonsordning skaper rettigheter for arbeidstaker. Det kan heller ikke kreves at arbeidsgiver tar forbehold om endringer i fremtiden. For at individuelle rettigheter skal være etablert kreves antagelig helt klare utsagn fra arbeidsgiver i individuell avtale.

Også etter Fokus Bank-dommen er det imidlertid spørsmål som ikke er endelig avklart. Inngående vurderinger fra Høyesterett viser at det går en grense for hvilke endringer arbeidsgiver kan foreta. Hvor denne grensen skal trekkes er imidlertid vanskelig å si sikkert, da det ikke er generelle uttalelser om dette i foreliggende rettspraksis. Høyesterett ser imidlertid ut til å legge betydelig vekt på arbeidsgivers endringsbehov sammenlignet med de ulemper arbeidstakerne påføres ved endring.

Rettspraksis viser for øvrig at det er viktig med en inkluderende endringsprosess i overensstemmelse med lov og tariffavtale. Høyesterett synes å ha lagt stor vekt på ansattes involvering i endringsprosessene, men mindre vekt på at de konkrete rettsreglene på området blir fulgt.

De lege ferenda kan det kan stilles spørsmål ved om endringsadgangen bør innskrenkes i forhold til kollektive tjenestepensjonsordninger. Pensjon skal sikre arbeidstakerne en inntekt etter avsluttet yrkesliv og bidra til opprettholdelse av en viss livsstandard etter fratreden. Arbeidstakere innretter seg gjerne etter gjeldende tjenestepensjonsordning på sin arbeidsplass. Forventninger om en god fremtidig pensjonsytelse kan medføre at arbeidstakere ikke sikrer sin pensjonisttilværelse på annen måte. På den annen side taler sterke hensyn for at arbeidsgiver har en viss endringsadgang for å kunne ivareta praktiske og økonomiske behov.

Det kan anføres argumenter både for og mot en mer inngående lovregulering av pensjonsrettigheter. En nærmere regulering i preseptorisk lovgivning vil bidra til å avklare rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det vil imidlertid være en utfordring for lovgiver å utarbeide lovbestemmelser som ivaretar både arbeidsgivers behov for fleksibilitet og arbeidstakers behov for trygghet og forutsigbarhet. Det er på mange måter hensiktsmessig å la arbeidslivets parter stå fritt, innenfor de allerede eksisterende rettsregler for arbeidsforhold, til å avtaleregulere rettsforholdet seg i mellom. Lovgiver har gitt arbeidstakere visse rettigheter gjennom OTP-loven, og utover dette overlatt til domstolene å ta endelig stilling til arbeidsgivers plikter og arbeidstakers rettigheter i de konkrete

tilfeller. Alt i alt fremstår dette som hensiktsmessig da det er vanskelig for lovgiver å forutse alle forhold som kan føre til uenighet og konflikter mellom partene.

Man kan lure på om Høyesterett i Fokus Bank-dommen vektla rettspolitiske hensyn og konsekvenshensyn i større grad enn hva som kan leses ut av domspremissene. Selv ikke en avtale på initiativ fra arbeidsgiver der de ansatte forpliktet seg til å fortsette medlemskap i en lukket tjenstepensjonsordning, ble tillagt særlig vekt. Det kan etter dette se ut til at Høyesterett legger svært stor vekt på arbeidsgivers endringsbehov og de uheldige konsekvensene som kan følge av å innrømme ansatte individuelle rettigheter på dette området.

Det blir uansett spennende å se resultatet av Banklovkommisjonens pågående arbeid om fremtidige endringer i pensjonslovene, og om dette vil berøre problemstillingene som er reist i denne oppgaven.

## 5 Kilder

### Litteratur:

Dege, Jan Tormod. *Arbeidsrett. Rettigheter og plikter i arbeidsforhold*. Oslo, 2009.

Hammerich, Peter og Klaus Henrik Wiese-Hansen. *Kollektive og individuelle pensjonsavtaler*. Oslo, 2003.

Evju, Stein. *Endring av tjenestepensjon m.v.* I: Moderne forretningsjuss av Bråthen og Gjems-Onstad (red). Oslo, 2001, s. 41-63.

Evju, Stein. *Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv*. I: Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 1. Oslo, 2003. s. 3-32.

Fougner, Jan ... [et al.]. *Omstilling og nedbemanning*. 2. utg. Oslo, 2011.

Fougner, Jan. *Arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstidens plassering – kommentar til en høyesterettsdom*. I: Arbeidsrett 2009, s. 195-218. (Sitert fra Idunn.no)

Fougner, Jan. *Arbeidsgivers styringsrett – skillet mellom virksomhets- og arbeidsledelse*. I: Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag 2009, s. 235-256. (Sitert fra Lovdata.no)

Fougner, Jan. *Endring i Arbeidsforhold - styringsrett og arbeidsplikt*. Oslo, 2007.

Fougner, Jan og Lars Holo. *Arbeidsmiljøloven, kommentarutgave*. 1. utg. Oslo, 2006.

Fougner, Jan. *Adgang til partiell oppsigelse?* I: Arbeidsrett 2004 nr.1, s. 60-65. (Sitert fra Idunn.no)

Hov, Jo. *Kontraktsrett I – Avtaleslutning og ugyldighet*. Oslo, 2002.

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 4. utg. Oslo, 2006.

Steen, Sven Iver, Ingeborg Moen Borgerud og Rune Njøs Jacobsen. *Obligatorisk tjenestepensjon. Pensjon til alle*. Oslo, 2006.

Woxholth, Geir. *Avtalerett*. 6. utg. Oslo, 2006.

Wullum, Thor-Arne. *Juridiske spørsmål knyttet til styringsretten over pensjonsordninger når den ikke er tariffestet – konsekvenser av Fokus Bank-dommen*. I: Praktisk økonomi og finans. 2010 nr. 4, s. 37-45. (Sitert fra Idunn.no)

### **Lovregister:**

Avtaleloven	Lov av 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer
Aksjeloven	Lov av 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper
Allmennaksjeloven	Lov av 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper
Arbeidsmiljøloven	Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.



Arbeidstvistloven	Lov av 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister
Folketrygdloven	Lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd
Foretakspensjonsloven	Lov av 24. mars 2000 nr. 16 om foretakspensjon
Forsikringsavtaleloven	Lov av 16. juni 1989 nr. 69 om forsikringsavtaler
Innskuddspensjonsloven	Lov av 17. november 2000 nr. 80 om innskuddspensjon i arbeidsforhold
Lov om individuell pensjonsordning	Lov av 27. juni 2008 nr. 62 om individuell pensjonsordning
OTP-loven	Lov av 21. desember 2006 nr. 124 om obligatorisk tjenstepensjon
Statens Pensjonskasse	Lov av 28. juli 1949 nr. 26 om statens pensjonskasse

#### **Forskrifter:**

Forskrift til innskuddspensjonsloven	av 22. desember nr. 1413
--------------------------------------	--------------------------

#### **Forarbeider:**

NOU 2010:6	Pensjonslovene og folketrygdreformen I
NOU 2009:13	Brede pensjonsordninger

NOU 1998:1

NOU 2004:5

Ot.prp.nr. 49 (2004-2005)

Ot.prp.nr. 47 (1998-1999)

Utkast til lov om foretakspensjon

Arbeidslivslovutvalget

Om Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Lov om foretakspensjon

### **Rettspraksis:**

Rt. 2000 s. 610

Rt. 2000 s. 1602

Rt. 2000 s. 1800

Rt. 2001 s. 418

Rt. 2002 s. 1576

Rt. 2003 s. 1132

Rt. 2004 s. 53

Rt. 2004 s. 1588

Rt. 2006 s. 420

Rt. 2008 s. 856

R. 2008 s. 1246

Rt. 2009 s. 1465

Rt. 2010 s. 412

RG 2007 s. 1002

LG-2007-65121

LF-2008-184179

LA-2010-46455

(Nøkk-dommen)

(Kårstø-dommen)

(Hakon-dommen)

(Theatercafe-dommen)

(Statoil-dommen)

(Senvakt-dommen)

(Fokus Bank-dommen)

(ISS-dommen)

### **Arbeidsrettens avgjørelser:**

ARD 1996 s. 136

